



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO  
TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018**

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

#### **AUTOR**

**RAMÍREZ TEJADA, CÉSAR MANUEL**

#### **ASESORA**

**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**

#### **LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por Don César Marmel Ramírez Tejeda cuyo título es: "Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 19 (número) Bastante (letras).

Los Olivos, 04 de julio del 2018

.....  
**PRESIDENTE**  
*L. Tantaleán T.*

.....  
**SECRETARIO**

.....  
**VOCAL**  
*Mairuma Fox P. Tantaleán*

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mis padres y a mi hermana. Porque siempre me han apoyado en toda esta etapa y porque todo lo que soy es gracias a ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecerle a Dios por permitirme poder terminar con esta etapa de mi vida. Agradecerle la gracia que me dio al ser parte de una hermosa familia.

Agradecerles a mis padres por darme el calor de un buen hogar. Por hacer esfuerzos muchas veces sobrehumanos para darle siempre lo mejor a mi hermana y a mí. Se merecen lo mejor del mundo.

Agradecer a mis amigos que siempre estuvieron apoyándome y dándome ánimos en todo el transcurso de esta etapa.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA con DNI N° 70898985, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de julio del 2018



---

CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA  
DNI 70898985

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticuloso que tiene como objetivo el determinar la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa-2018.

**CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA**

## INDICE

	<b>RESUMEN/ ABSTRACT</b>	13
<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	
1.1.	Realidad Problemática	14
1.2.	Trabajos previos	22
1.3.	Teorías relacionadas al tema	25
1.4.	Formulación del problema	31
1.5.	Justificación del estudio	32
1.6.	Hipótesis	32
1.7.	Objetivos	33
<b>II.</b>	<b>MÉTODO</b>	
2.1.	Diseño de investigación	34
2.2.	Variables, operacionalización	35
2.3.	Población y muestra	37
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5.	Métodos de análisis de datos	39
2.6.	Aspectos éticos	39
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	
3.1.	Prueba de normalidad	40
3.2.	Análisis de resultados estadísticos	41
3.2.1	Análisis por dimensión	41
3.2.2	Análisis por variable	56
3.2.3	Resultados de las medidas descriptivas	58
3.2.4	Prueba de hipótesis	58
3.2.4.1	Prueba de hipótesis general	58
3.2.4.1	Prueba de hipótesis específicas	60

<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	63
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	66
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	67
<b>VIII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	68
	<b>ANEXOS</b>	72



<b>INDICE DE TABLAS</b>		<b>Pág</b>
		.
<b>II.</b>	<b>MÉTODO</b>	
<b>2.2.</b>	<b>Variables, operacionalización</b>	35
<b>Tabla 2.2.1.</b>	<b>Variables en estudio</b>	35
<b>Tabla 2.2.2.1.</b>	<b>Operacionalización de variables</b>	36
<b>2.4.2.</b>	<b>Instrumentos de Recolección de datos</b>	37
<b>Tabla 2.4.2.1.</b>	<b>Estructura dimensional de las variables de estudio</b>	37
<b>Tabla 2.4.2.2.</b>	<b>Puntuación de ítems en la escala de Likert</b>	38
<b>2.4.3.</b>	<b>Validez</b>	38
<b>Tabla 2.4.3.1.</b>	<b>Validación de expertos</b>	38
<b>2.4.4.</b>	<b>Confiabilidad</b>	38
<b>Tabla 2.4.4.1.</b>	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>	38
<b>Tabla 2.4.4.2.</b>	<b>Estadístico de fiabilidad</b>	39
<b>Tabla 2.4.2.2.</b>	<b>Medidas para evaluar valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach</b>	39
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	40
<b>Tabla 3.1.1.</b>	<b>Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</b>	40
<b>3.2.1.</b>	<b>Resultado por dimensión</b>	
<b>Tabla 3.2.1.1.a.</b>	<b>Nivel de aprobación de los elementos extrínsecos en la institución educativa Santo Tomás de Valencia , Santa Rosa, 2018</b>	41
<b>Tabla 3.2.1.1.b.</b>	<b>Interpretación de los componentes de la brecha de los elementos extrínsecos</b>	42
<b>Tabla 3.2.1.1.c.</b>	<b>Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para el fortalecimiento del nivel de aprobación de los elementos extrínsecos</b>	43
<b>Tabla 3.2.1.2.a.</b>	<b>Nivel de aprobación de los elementos intrínsecos en la institución educativa Santo Tomás de Valencia , Santa Rosa, 2018</b>	44
<b>Tabla 3.2.1.2.b.</b>	<b>Interpretación de los componentes de la brecha de los elementos intrínsecos</b>	45

<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.2.c.</b> Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para el fortalecimiento del nivel de aprobación de los elementos intrínsecos	46
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.3.a.</b> Nivel del componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018	47
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.3.b.</b> Interpretación de los componentes de la brecha del componente afectivo	48
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.3.c.</b> Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para el fortalecimiento del nivel del componente afectivo	49
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.4.a.</b> Nivel del componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018	50
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.4.b.</b> Interpretación de los componentes de la brecha del componente de continuidad	51
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.4.c.</b> Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para el fortalecimiento del nivel del componente de continuidad	52
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.5.a.</b> Nivel del componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018	53
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.5.b.</b> Interpretación de los componentes de la brecha del componente normativo	54
<b>Tabla</b>	<b>3.2.1.5.c.</b> Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para el fortalecimiento del nivel del componente normativo	55
<b>3.2.2.</b>	<b>Resultado por variable</b>	56
<b>Tabla</b>	<b>3.2.2.1.</b> Nivel de satisfacción laboral en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018	56
<b>Tabla</b>	<b>3.2.2.2.</b> Nivel de compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018	57
<b>3.2.3.</b>	<b>Resultado de las medidas descriptivas</b>	58
<b>Tabla</b>	<b>3.2.3.1.</b> Promedio por cada dimensión del test de las variables de la investigación	58
<b>3.2.4.</b>	<b>Pruebas de hipótesis</b>	58
<b>3.2.4.1</b>	<b>Prueba de hipótesis general</b>	58
<b>Tabla</b>	<b>3.2.4.1.1.</b> Cuadro de coeficientes de correlación de Pearson	59

<b>Tabla</b>	<b>3.2.4.1.2.</b>	Correlación de variables	59
<b>3.2.4.2</b>	<b>Prueba de hipótesis específicas</b>		60
<b>Tabla</b>	<b>3.2.4.2.1.</b>	Correlación de dimensiones	60
<b>Tabla</b>	<b>3.2.4.2.2.</b>	Correlación de dimensiones	61
<b>Tabla</b>	<b>3.2.4.2.3.</b>	Correlación de dimensiones	62

## INDICE DE FIGURAS

Pág

.

### 3.2.1. Resultado por dimensión

**Figura 3.2.1.1.** Nivel de aprobación de los elementos extrínsecos en la institución educativa Santo Tomás de Valencia , Santa Rosa, 2018 41

**Figura 3.2.1.2.** Nivel de aprobación de los elementos intrínsecos en la institución educativa Santo Tomás de Valencia , Santa Rosa, 2018 44

**Figura 3.2.1.3.** Nivel del componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018 47

**Figura 3.2.1.4.** Nivel del componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018 50

**Figura 3.2.1.5.** Nivel del componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018 53

### 3.2.2. Resultado por variable 56

**Figura 3.2.2.1.** Nivel de satisfacción laboral en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018 56

**Figura 3.2.2.2.** Nivel de compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018 57

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Esta investigación se realizó con el método hipotético deductivo y con enfoque cuantitativo. El tipo de investigación fue aplicada. Mientras que, el nivel de investigación fue descriptivo y correlacional. Con un diseño no experimental y de corte transversal. Se obtuvo en la correlación de Pearson un coeficiente de 0.588, que significa que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Se observó un coeficiente de correlación de 0.537 entre las dimensiones de los elementos intrínsecos y el componente afectivo, que significa que existe una correlación positiva moderada. También se observó un coeficiente de correlación de 0.232 entre las dimensiones de los elementos intrínsecos y el componente normativo, que significa que existe una correlación positiva baja. No se observó una correlación significativa entre las dimensiones de los elementos intrínsecos y el componente de continuidad.

**Palabra clave:** (satisfacción laboral, compromiso organizacional, elementos intrínsecos y componente)

## ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship of job satisfaction with the organizational commitment at the educational institution Santo Tomás Valencia, Santa Rosa, 2018. This research was carried out with the hypothetical method of deductive and quantitative approach. The type of research was applied. Whereas, the level of research was descriptive and correlational. With a non-experimental and cross-sectional design. It was obtained in the correlation of Pearson a A coefficient of 0588, which means that there is a moderate positive correlation between the two variables. A correlation coefficient of 0537 was observed between the dimensions of the intrinsic elements and the affective component, which means that there is a moderate positive correlation. A correlation coefficient of 0232 was also observed between the dimensions of the intrinsic elements and the normative component, which means that there is a low positive correlation. There wasn't significant correlation between the dimensions of the intrinsic elements and the continuity component.

**Keyword:** (Job satisfaction, organizational commitment, intrinsic elements and component)

# **I INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad, aún sigue siendo un dolor de cabeza para muchos de los dueños y directivos llegar a lograr que sus empleados se sientan contentos en sus organizaciones. Y es que en realidad el hecho de que un empleado se sienta a gusto en una organización es sumamente importante. Realmente lo es. Un empleado que realmente pueda disfrutar de un día de trabajo, va a desarrollar con la mejor de las actitudes las funciones que se le ha encargado. Y de eso se trata, generar buenas actitudes. El hecho de que lo hagan bien o no en sus primeros intentos pasa a estar en un segundo plano. Porque se tiene lo primordial, que es la actitud. Y teniendo eso como base, lo demás es cuestión de capacitación y práctica.

Se sabe muy bien que la pieza clave para lograr los objetivos planteados por las organizaciones. Son, sin duda alguna, sus empleados. Ellos son la clave. Va a depender mucho de la actitud que puedan tener los empleados frente al trabajo y el contexto que este engloba. Si no se logra conseguir una buena actitud por parte de los empleados. Se va a hacer realmente muy difícil para la organización poder alcanzar los objetivos que se han planteado.

Así mismo, hoy en día, es una preocupación latente para las organizaciones lo difícil que resulta lograr que sus empleados se identifiquen y se sientan implicados al formar parte de ellas. Para las organizaciones es de vital importancia la creación de este vínculo para así poder lograr un sentimiento de lealtad y de deseo de permanencia dentro de la organización. Lo cual va a poder permitir que la organización se plantee objetivos a largo plazo que estén apoyados en una base de fuerza laboral sólida y estable.

### **1.1.1 En el contexto internacional**

Según Diario La República de Colombia (2016) en el estudio ‘Gallup 2016 Global Great’ se encontró que solo el 7% de las personas considera que cuenta con un trabajo ideal en América Latina. De los 18 países que pertenecen a la región tomados en el estudio ‘Gallup 2016 Global Great’, sobresalen Panamá y Chile con este mismo índice situado en 13% y 10%. Este estudio toma aún mayor relevancia en la medida de que hay muchos empleados que consideran que tienen buenos puestos pero no se sienten comprometidos. Muchos de

ellos a pesar de considerar tener un buen puesto también son conscientes que no era lo que soñaban.

Existe realmente un muy elevado porcentaje de personas que definitivamente no consideran tener el empleo que deseaban. Ese empleo con el cual se hubiesen sentido plenos y satisfechos. Ese empleo donde cada día despertarían alegres de poder ir un día más a trabajar. Para ese 93% restante ese empleo se quedó solo en una utopía. Un sueño destrozado por la realidad en la que viven.

Según Diario Expansión de España (2014) en un artículo titulado “¿Qué recompensa hace que seas fiel a tu empresa?”, nos indica que muchas empresas apelan al dinero como herramienta para lograr la satisfacción laboral plena. Pero los especialistas consideran que el plus en la motivación que proporciona un aumento solo dura un promedio de tres meses. Yolanda Gutiérrez, socia de Eversheds, considera que el factor económico continua siendo uno de los principales cuando se trata de motivación, pero su impacto es de corto plazo, y en poco tiempo se olvida. Añadió que “las empresas deben trabajar con otros elementos cuyos efectos son a largo plazo”.

En el artículo se considera que las cosas que inciden realmente en la satisfacción laboral, son: las recompensas, sentido de aprendizaje, o al ser parte de lo que consideran un grupo exclusivo y sentirse útil en la organización. Además están las trascendentes, que van mucho más allá. Como por ejemplo, que el colaborador sienta que ayuda a formar una sociedad mejor.

Actualmente, el mayor porcentaje de fuerza laboral en todo el mundo está representado por la llamada generación de los “Millenials”. Simon Sinek en una entrevista nos da a conocer ciertas características que él considera ver en esta generación y que están muy implicadas en la manera en cómo ellos observan y se desarrollan en el ámbito laboral.

Sinek (2017) describe a los Millenials como una generación a la que se les acusa de creerse con derechos, egoístas, narcisistas, desenfocados y perezosos. Él considera que esto se debe a 4 factores importantes. Como son: la crianza, la tecnología, la impaciencia y el ambiente.

Describe que ellos crecieron en un mundo donde todo el tiempo se les dijo que eran especiales. Un mundo donde conseguirían todo lo que quisieran con tan solo desearlo con todas sus fuerzas. Cuando de pronto, chocan con la realidad, y se dan cuenta que nada de lo que les dijeron era cierto. Empiezan a enfrentarse al mundo real. Un mundo donde el hecho de desear algo con todas las ganas no les da derecho a conseguirlo. Un mundo donde si quieres alcanzar u obtener algo, te va a implicar sacrificio y mucho esfuerzo. Y es ahí cuando su auto-imagen se viene abajo.

También habla del poder que ejerce en ellos las interacciones en redes sociales y dispositivos móviles. Cuenta que hay estudios que comprueban que el cerebro segrega dopamina durante las interacciones que realizamos en las redes sociales. Es por eso que se genera un placer cuando alguien te envía un mensaje, cuando alguien da like a alguna foto tuya o cuando se agrega un nuevo seguidor a tu cuenta de Instagram. La dopamina es peligrosa si es que no se tiene un control sobre ella. Es altamente adictiva. Sin embargo, no hay ninguna restricción para ella en este ámbito.

También nos habla sobre la recompensa intrínseca. Esta generación está acostumbrada a obtener todo lo que quiere de una manera tan sencilla y con el mínimo esfuerzo. Si uno desea ver una película. Ahí tienes Netflix o el internet. Si uno desea comer algo. Llamas y pides delivery. Tienes infinidad de sitios de los cuales escoger. Esta generación asimiló que todo lo que pueda desear en esta vida. Lo puede conseguir de una manera fácil y sin casi nada de esfuerzo. Pero de nuevo chocan con la realidad. Una realidad en la que ellos desean sentir satisfacción laboral, una realidad donde ellos desean tener buenas relaciones interpersonales. Pero ellos no entienden que este tipo de cosas como la mayoría de las mejores cosas que se puede tener en la vida. Llámese amor, éxito laboral, alegría entre otros. Este tipo de cosas para poder alcanzarlas requieren de mucho tiempo, requieren de un muy arduo trabajo y el camino para obtenerlas está lleno de dificultades.

Y por último, nos habla de un ambiente que no es el adecuado. Un ambiente que no les ayuda a generar confianza en sí mismos, un ambiente que no les está ayudando a generar habilidades de cooperación. No les ayudan a generar ambientes para superar los desafíos del mundo digital.



Actualmente, las organizaciones reconocen el déficit de ello: la flojera, el trabajar extra duro para ver las maneras de construir su confianza y enseñarles las habilidades sociales que necesitan, el gastar tiempo y esfuerzos para crear mecanismos que puedan fomentar interacciones entre ellos.

Arbalza (2017) nos dice que: Para las organizaciones es de suma importancia el hecho de lograr que los empleados mantengan un vínculo de compromiso con ellas si lo que quieren es guiar de una manera sostenible sus labores de la mano de su personal. Así mismo, se sabe que una de las preocupaciones más frustrantes en la gran mayoría de organizaciones es justamente alcanzar entre sus empleados un compromiso estable en el tiempo. De igual manera, el compromiso organizacional exige que el empleado esté disponible para asumir el rol encomendado y se encuentre dispuesto a realizar esfuerzos para lograr el objetivo mutuo. Nos señala que según estudios, el compromiso en la institución pública no dista mucho del de la institución privada. En ambos sectores, se requiere que el personal este altamente involucrado en los objetivos de la organización.

Según Deloitte (2015) la ausencia de la fidelidad que presentan los empleados hacia su lugar de trabajo es una de las más relevantes preocupaciones que tienen los líderes de las mismas entidades. Hoy en día, los Millenials son quienes están asumiendo nuevas maneras de trabajar, producir y consumir. Y ante ello, las organizaciones están reaccionando con mucha lentitud. Según el estudio realizado, indica que el 87% de los diversos líderes de las organizaciones opinan que la ausencia de compromiso es el primer problema de las organizaciones. Dentro de ellos, el 60% admite no contar con un sistema adecuado para poder medir y mejorar el compromiso organizacional. La cual es una cifra muy alta.

### **1.1.2 En el contexto nacional**

Según Supera (2014) en una encuesta de satisfacción laboral realizada en Perú. Mostró como resultado que cerca del 45% de personas que participaron admitieron que consideran no sentir felicidad alguna en el lugar donde trabajan. Así mismo, el 52% de los encuestados señaló sentir que sus ideas no son valoradas. Entre las cosas que dio a conocer el estudio se destacó que podría ayudar a cambiar este porcentaje de manera positiva: un mayor reconocimiento (52%), continuado por capacitaciones frecuentes (49%) y una comunicación con mucha más confianza y fluidez (38%). Así mismo, una mejora con

respecto al trato que se recibe en el lugar de trabajo (45%) y obtener un incremento en el sueldo (39%). El estudio se hizo a 1500 trabajadores de diversos sectores de los departamentos de Arequipa, Chiclayo y Lima.

Según Aon Hewitt (2015) en su último índice global de compromiso de los trabajadores. Dió a conocer que a nivel mundial el vínculo de compromiso empleados – organización fue del 65%. Mientras que en Latinoamérica y en el Perú fue de 72% y 74% respectivamente. La consultora define al compromiso como el nivel de inversión psicológica del empleado en su organización. De este estudio formaron parte un total de cuatro millones de empleados de mil organizaciones alrededor de todo el mundo. Se midieron quince variables. Algunas de ellas fueron: satisfacción laboral, propuestas de valor para los empleados, liderazgo, entre otros.

A pesar que parecería ser un porcentaje alentador, no lo es tanto. Y esto se debe a los limitantes de crecimiento que tienen frente al futuro. En un ámbito donde el promedio a nivel mundial tiende a aumentar. Resulta que el reconocimiento y la remuneración son los que más impulsan el compromiso en nuestro país, lo cual es una limitante al crecimiento del compromiso. Según el estudio, solamente el 9% de los empleados peruanos comprometidos piensan que obtienen un sueldo equitativo por sus labores y el 61% considera que no es así. Se observó también que, sólo 5% de los trabajadores comprometidos perciben de manera satisfactoria los beneficios que reciben, mientras que 71% lo percibe de una manera insatisfactoria.

Según Franco (2015) Directora de Proyectos de Comunicación Interna de APOYO. En una entrevista como parte de un informe especial en el portal Capital Humano. Nos comenta que el mayor deseo de las empresas es tener trabajadores que den lo mejor de ellos y no se limiten solo a cumplir con lo que se les pide. Obtener ese estado positivo del trabajador es el propósito del engagement. Ese es el objetivo al que ahora apuntan las empresas peruanas.

Es difícil encontrar una traducción exacta en español para el anglicismo engagement, sobretudo dentro del contexto de la administración del talento humano. Lo más cercano, como definición, es señalar que el compromiso y adhesión del trabajador con la organización en la que trabaja. Pero la realidad es aún mucho mayor.

Utilizando otras palabras, sería como decir que es “ponerse la camiseta” de la organización y trata de fidelizar al trabajador para que se apasione por su trabajo y la organización», afirma Lizette Alalú. Más que compromiso, el «engagement» tiene que ver, entonces, con el sentido del término involucrarse. Y cuando se dice “involucrarse”, significa dar un esfuerzo de manera discreta a las responsabilidades que un trabajador tiene en su puesto, señala Paula Szeinman, Líder de Clima Organizacional de HayGroup.

Desde este punto de vista, el hecho de involucrarse, no significa trabajar mucho más allá del horario previsto, sin respetar el equilibrio de vida/trabajo, sino más bien significa, de qué manera el empleado mantiene el foco en su trabajo, dando ese esfuerzo necesario para que aquellos objetivos planteados por la organización puedan ser alcanzados.

Los Andes (2015) en su artículo, nos indica que muchas organizaciones se preocupan sobre lo importante que resulta ser el lograr que un cliente este satisfecho. Muchas de ellas hacen grandes campañas de publicidad para dar a conocer esta necesidad por satisfacer a los consumidores. Sin embargo, para que estas acciones de difusión tengan efecto, deberían primero empezar por casa. Un grave error que cometen algunas organizaciones es realizar un sinnúmero de acciones por mantener contento a los clientes, sin preocuparse por sus trabajadores.

Partamos sabiendo que quienes se encargan de entregar el servicio o producto son los trabajadores. Por lo tanto, ellos reflejarán el nivel de satisfacción que mantienen con la organización. Esto se demuestra sobre todo en aquellas organizaciones que entregan un servicio, ya que mantienen un contacto más directo con el público.

Existen quienes afirman que la satisfacción laboral se alcanza cuando los trabajadores se divierten y disfrutan de lo que hacen. Mientras que, otros señalan que esto dependerá en gran parte del salario y algunos señalan que se consigue a través del reconocimiento y flexibilidad laboral. Sin embargo, todo esto, son sólo algunas de los indicadores, que junto a otros, permiten que una persona se sienta satisfecha de manera plena en su trabajo.

El éxito de una organización está muy relacionado con el grado que se pueda obtener de conformidad por parte de los que trabajan en ella. Según Great Place to Work, mediante un análisis de más de 25 años, los trabajadores definen como un excelente sitio para trabajar, aquel lugar donde confían en sus jefes, el nivel de orgullo que sienten por la organización, donde cada uno entrega lo mejor y trabaja en equipo en un clima lleno de confianza y compañerismo.

El Portal del Capital Humano (2016) en una encuesta que se le hizo a toda la comunidad Trabajando.com conformada por 1955 personas. Realizada en Perú. Observó que un 76% de trabajadores respondió negativamente ante la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, dentro de este porcentaje, el 22% indicó que la razón es porque no siente que está en un trabajo que considere desafiante. Un 20% señala que no percibe un clima favorable en su lugar de trabajo, 19% afirma que su jefe no es un buen líder, 12% dice que es porque no está conforme con su salario, 10% considera que la organización no le retribuye sus logros, 10% señala que se debe a que no puede aportar nuevas ideas y un 7% porque no le entregan posibilidades de ascenso.

### **1.1.3 En el contexto local**

El colegio que fue fundado en enero del 2011, pertenece a la Diócesis de Carabayllo. Se define como diócesis a aquel: “Distrito o territorio donde tiene jurisdicción un obispo”. El Mons. Lino Panizza Richero es el encargado de esta diócesis.

Esta institución fue creada con el único fin de ayudar a los niños con bajos recursos. Brindándoles una buena educación y sobre todo una formación que tenga como cimiento los principios cristianos. Según la RAE, (2017) define a principio como aquel cimiento fundamental a partir del cual se logra proceder discurrir en cualquier materia. Esta institución cuenta con un personal administrativo y una plana docente calificada. Cada uno de los empleados cuenta con un título profesional, asegurando así la calidad en el trabajo que realizan.

La institución tiene realmente un reto muy grande. Cada año esperan muchos niños por nuevas vacantes. La necesidad en esa zona es muy grande. Es por ello, que la institución ha ido creciendo mucho. Porque ese es su fin. Mientras más crezcan, a más niños y familias van a poder ayudar. Pero se debe estar consciente que este crecimiento que permita habilitar nuevas vacantes, tiene que ir de la mano con una buena educación y una

correcta formación. Es por ello, que se debe cuidar mucho al personal y tratar de poder conseguir por parte de ellos actitudes que actúen en favor de la organización y el fin por la que fue concebida. Así mismo, también se debe procurar su permanencia.

Para esta institución, realmente son muy importantes estas dos cosas. Para que así se puedan plantear objetivos con la convicción de que van a ser alcanzados en los tiempos establecidos. La salida repentina de un empleado repercutiría de una manera muy negativa. Porque implicaría un retraso considerable en muchos aspectos. Siendo el alumnado el principal afectado.

Al estudiar las variables de la satisfacción laboral tanto como la del compromiso organizacional. Se va a determinar el estado en el que se encuentra la institución con respecto a ambas variables.

Para Richard (2014) la satisfacción laboral no es una conducta propiamente dicha, sino que más bien la considera como una actitud proveniente de los empleados hacia su trabajo. Es así que la efectividad que pueda alcanzar la organización va a depender mucho de qué actitudes favorables pudieron sembrar en sus empleados

Del mismo modo, Richard (2014) se refiere al compromiso organizacional como aquel grado de involucración de las personas, su entusiasmo y la satisfacción por su trabajo que va a llevar al empleado a ser fiel y sentirse obligado por una fuerza intrínseca a quedarse dentro de su lugar de trabajo.

Para esta organización es de suma importancia este estudio. Debido a que, se necesita que haya un compromiso fuerte con la organización para poder proyectarse a un largo plazo como una unidad integral y poder así continuar con la misión para la cual fue creada. De igual manera, se considera importante la satisfacción laboral que puedan tener sus empleados. Ya que, el hecho de tener un alto nivel de satisfacción quiere decir que estos van a demostrar actitudes favorables hacia su trabajo y por ende hacia la organización.

Este estudio ayudará a reconocer la situación presente de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la organización. Así como, poder saber si existe o no una relación significativa entre dichas variables.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1 En el contexto internacional**

Díaz y Quijada (2015) en su trabajo de investigación tuvieron como propósito determinar la relación entre las variables antes mencionadas para este estudio en una organización productora de filtros. Se entiende por satisfacción laboral como la respuesta de la persona en el lugar de trabajo reflejada en su conducta. Mientras que, por otro lado, el compromiso organizacional es considerado como un estado psicológico que particulariza la relación entre un empleado y la organización. Estado que produce una serie de consecuencias orientadas a la decisión de permanecer dentro de la organización o simplemente ya no. Y se hizo a una muestra aleatoria simple de 72 empleados. Y se dio como resultado una correlación entre ambas variables que fue de 0.592 con 0.01 de nivel de significancia.

Toledo, Torres y Jiménez (2012) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo fundamental conocer si hay relación entre la Satisfacción Laboral, Inseguridad Laboral y Compromiso Organizacional. Para este estudio, se emplearon tres instrumentos a una muestra de 90 empleados. Teniendo como resultados más relevantes que al relacionar la inseguridad laboral con la dimensión de satisfacción con el ambiente físico, se pudo observar que existe una relación positiva-significativa. También, se observó que existe una relación positiva y significativa entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

Hurtado (2014) en su investigación determinó la relación entre las variables antes mencionadas para este estudio de un equipo de profesores universitarios. El estudio se le hizo a una muestra de 110 profesores de una universidad del sector privado de la ciudad de Bogotá. Se obtuvo como resultado el hallazgo de correlaciones positivas y significativas entre ambas variables.

Cáceres y Jiménez (2014) en su estudio tuvieron como propósito demostrar la existencia de la influencia del clima de Seguridad en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional en trabajadores del sector agrícola. Se aplicó a 88 trabajadores agrícolas. Y se obtuvieron como resultados que, el Compromiso Organizacional se muestra relacionado positiva y significativamente con la Satisfacción Laboral, explicando un 7% de la varianza de esta última.

### **1.2.2 En el contexto nacional**

Richard (2015) en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa Retail. La muestra sobre la cual fueron aplicados los instrumentos estuvo conformada por 136 trabajadores contratados. Se obtuvieron como resultados la confirmación de la hipótesis de que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional una relación altamente significativa y positiva. También se halló una relación altamente significativa y positiva entre los elementos intrínsecos de la satisfacción laboral y el componente afectivo del compromiso organizacional.

Muñante (2017) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables antes mencionadas para este estudio de la unidad especializada de la PNP- Ate, 2017. La muestra utilizada fue censal y estuvo conformada por 120 efectivos policiales. Los resultados obtenidos del estudio indicaron la existencia de correlación altamente significativa y positiva entre las variables que fueron participes del estudio. Basados en la correlación Rho de Spearman, existe relación significativa de tipo directo y de nivel bajo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. De igual manera, se encontró correlaciones positivas y significativas entre las dos variables. Finalmente, se encontró que para ambas variables, la edad y el tiempo de servicio no establecen diferencias significativas.

Abanto (2017) en su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las variables antes mencionadas para este estudio. Realizó un estudio con un diseño descriptivo-correlacional entre ambas variables. Se aplicó a un total de 151 trabajadores de la organización que contaban con contrato vigente en el año 2017. En los resultados que se obtuvo se mostró que existe un predominio de nivel bajo de compromiso organizacional y en sus respectivas dimensiones. Mostraron porcentajes que están entre el 37% y 47%. En lo que respecta a la variable de la satisfacción laboral tanto como en sus dimensiones, se mostraron porcentajes entre el 38% y 46%. Por último, en lo que refiere al análisis correlacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva y de nivel medio entre las dimensiones de cada variable respectivamente en el grupo que fue parte del estudio.

Cruz (2016) en su estudio tuvo como propósito determinar la relación entre las variables antes mencionadas para este estudio de los empleados de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. El estudio tuvo una muestra de 60 trabajadores que estuvieron aptos para poder brindar la información que se requirió para el estudio. Se obtuvo como resultado mediante la correlación Rho de Spearman efectuado para una distribución no paramétrica, un coeficiente de 0,149. Que significa que existe una relación muy significativa y positiva de nivel bajo entre las variables analizadas.



### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Satisfacción laboral**

##### **1.3.1.1 Teoría bifactorial (1959)**

Esta teoría es considerada como uno de los modelos con mayor aceptación de satisfacción laboral, ya que su ha tenido un fuerte significado en diversos estudios e investigaciones de carácter científico dentro del campo de la motivación laboral. Comprende tanto los aspectos vinculados a lo exterior del trabajo como al contenido del mismo. (Citado en Chiang, Martín y Nuñez, 2010).

##### **1.3.1.2 Conceptualización de la Satisfacción Laboral**

Chiang, Martín y Nuñez (2010) nos dice que es una actitud compleja que engloba una serie de actitudes más específicas que están vinculadas con diversas áreas del trabajo.

Yañez, Arenas y Ripoll (2010) la conceptualizan como un estado de carácter emocional con tendencia positiva que surge de una calificación de la experiencia en el trabajo de una persona.

Alicia (2011) la define como la actitud que surge en una persona frente a su trabajo. Esta actitud empieza a formarse a través de las experiencias laborales por las cuales pase la persona.

Santos (2013) la define como una actitud o unión de diversas actitudes que son proyectadas por el empleado hacia su trabajo. Estas actitudes suelen estar referidas al trabajo como un concepto general o hacia ciertas facetas del mismo.

Basado en el concepto de Chiang, Martín y Nuñez (2010) que define la satisfacción laboral como una actitud compleja que engloba una serie de actitudes más específicas que están vinculadas con diversas áreas del trabajo. Definiremos el concepto de actitud y luego pasaremos a definir los aspectos del trabajo.

## **Concepto de actitud**

Chiang, Martín y Nuñez (2010) definen la actitud como una predisposición concebida con el fin de dar una respuesta que sea consistentemente a favor o en contra respecto a determinado objeto o situación dada.

Chiang, Martín y Nuñez (2010) indican que la actitud tiene tres componentes. El cognitivo al cual le pertenecen las opiniones, conceptos y atributos que se le asigna a determinado objeto. El afectivo que vincula las emociones, sentimientos, los juicios propios de cada individuo. Y el conativo que es la predisposición para generar una futura acción frente a algo.

## **Concepto de aspectos del trabajo**

### **Aspecto:**

Herzberg (1959) divide los aspectos laborales en dos tipos de elementos. Los elementos extrínsecos que representan los relacionados con el contexto del trabajo. Y por otro lado, los elementos intrínsecos que son aquellos que están relacionados con el propio trabajo en sí. Así mismo, observa que los sentimientos de satisfacción eran generados por los elementos intrínsecos, mientras que, las situaciones de insatisfacción eran generadas por los elementos extrínsecos. Mientras haya un mayor nivel de aprobación hacia los elementos extrínsecos. Más se acercarán a lo que se llama el “Estado Neutro”. Un estado donde a partir de él y de un mayor nivel de aprobación hacia los elementos intrínsecos, se genere la satisfacción laboral. (Citado en Chiang, Martín y Nuñez, 2010).

### **1.3.1.3 Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **A. Elementos Extrínsecos del Trabajo:**

Para Herzberg (1959) los elementos extrínsecos son todos aquellos aspectos relacionados con el contexto del trabajo. Aquellos asociados con el mismo, pero no contenidos dentro de él. (Citado en Chiang, Martín y Nuñez, 2010).

#### **Indicadores**

##### **1. Sueldo:**

Remuneración dada a cambio del desempeño de un cargo o función determinada.

##### **2. Condiciones físicas:**

(Real Academia Española [RAE], 2017) define condición como: “Estado, situación especial en que se halla algo”.

([RAE], 2017) define física como: “Exterior de algo o alguien, lo que forma su constitución o naturaleza”.

##### **3. Seguridad:**

Hace referencia a que tan seguro se siente el empleado de continuar laborando en la organización.

##### **4. Relaciones con los compañeros:**

Hace referencia a los lazos que se generan entre los individuos que pertenecen a un mismo lugar donde trabajan.

## **B. Elementos Intrínsecos del Trabajo:**

Para Herzberg (1959) los elementos intrínsecos son todos aquellos aspectos relacionados con el contenido del trabajo. Como lo son: Reconocimiento, Gusto por el trabajo, Responsabilidad, Promoción, Desarrollo Personal, Crecimiento Profesional. (Citado en Chiang, Martín y Nuñez, 2010).

### **Indicadores**

#### **1. Reconocimiento**

Hace referencia al elogio por parte del jefe o supervisor que pueda recibir un trabajador, por haber obtenido buenos resultados o haber resuelto un problema en específico. En un sentido contrario, puede referirse también a una llamada de atención o regaño que se le pueda hacer al trabajador.

#### **2. Promoción**

Hace referencia a las posibilidades que tienen de poder obtener una mejora en sus beneficios. Como por ejemplo: posibles ascensos o una mayor asignación de funciones y responsabilidades que permitan esa elevación de beneficios.

#### **3. Gusto por el trabajo**

Hace referencia a la sensación de disfrutar de las actividades que implican su puesto de trabajo.

#### **4. Crecimiento Profesional**

Hace referencia al desarrollo del empleado tales como desarrollar nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos que lo puedan ayudar a desenvolverse de una mejor manera en el ámbito profesional.

### **1.3.2 Compromiso Organizacional**

#### **1.3.2.1 Teoría de la formación del compromiso**

Rothstein (2015) nos dice que la formación del compromiso está dada por una composición de rasgos como afecto, defensa y funcionamiento del superyó. Cada uno de estos rasgos de carácter permite conseguir en cierta parte gratificaciones pulsionales o al ser asimilado de manera negativa muestra indicios de no conformidad y displacer.

#### **1.3.2.2 Conceptualización del compromiso organizacional**

Meyer y Maltin (2010) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que representa la relación entre el individuo y la organización, reflejando un querer, un tener, o una obligación de permanecer dentro de ella. Dividiéndose así en tres componentes: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.

Delgado y Vanegas (2013) lo definen como un estado psicológico que está íntimamente relacionado con el trabajo y tiene como características principales: la dedicación, la fuerza y la asimilación.

Saracho (2015) lo define como un estado en el cual una persona concibe dentro de sí un vínculo emocional con una organización. Y este vínculo se ve reflejado en la identidad que tiene con la organización y en las ganas de seguir siendo parte de ella.

Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) lo definen como el nivel de identidad que logra tener un empleado con su organización y que genera en él un fuerte deseo de seguir participando en ella.

Betanzos, Rodríguez y Paz (2017) afirman que engloba una variedad de vínculos que generar un apego entre un empleado y la organización a la que pertenece. Mostrando deseo, necesidad u obligación de continuar permaneciendo en ella.

#### **1.3.1.4 Dimensiones del compromiso organizacional**

##### **A. Componente afectivo:**

Montoya (2014) considera que: El compromiso afectivo, es aquel vinculo de carácter emocional que surge de los empleados hacia la organización en donde trabajan, y está caracterizada por un alto grado de implicancia e identidad con la misma, así como su deseo de permanencia.

##### **Indicadores**

###### **1. Identificación**

Llegar a tener las mismas características de los que forman parte de un determinado grupo.

###### **2. Implicancia:**

Hacer propio el compromiso de querer participar en algo.

###### **3. Deseo de permanencia**

Anhelo de estar en un determinado lugar.

##### **B. Componente de continuidad:**

Arias, Varela, Loli y Quintana (2013) consideran que es bastante probable que se genere una conciencia por parte de la persona en referencia al tiempo y esfuerzos que pudiesen perderse si ellos deciden dejar la organización.

##### **Indicadores**

###### **1. Sacrificio Personal:**

Hace referencia a los costes que le implicaría el hecho de abandonar la organización.

###### **2. Percepción de Alternativas**

Hace referencia a la escasez de oportunidades de encontrar un empleo similar al que se desempeña en ese momento.

### **C. Componente normativo:**

Ruíz de Alba (2013) lo define como un componente también de carácter emocional. Y está reflejado en una fuerte obligación de permanecer en la organización. Uno de los posibles motivos que causaría esto sería por el efecto de experimentar un sentimiento de deberle a la organización por todo lo que esta le ha brindado en todo el tiempo que ha permanecido siendo parte de ella.

#### **Indicadores**

##### **1. Obligación Moral:**

Imposición moral que debe regir la voluntad libre.

##### **2. Lealtad:**

Sentimiento que desarrolla la fidelidad en la persona.

### **1.4 Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema general**

- ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?

#### **1.4.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?
- ¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?
- ¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

Este trabajo de investigación basa la satisfacción laboral en la teoría bifactorial de Herzberg y basando el compromiso organizacional en la teoría de la formación del compromiso de Brenner.

### **1.5.2 Justificación metodológica**

Para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio se siguen los procedimientos de la investigación científica, se desarrolla un instrumento que será evaluado y validado por expertos. Posteriormente se medirá su confiabilidad mediante el procesamiento del programa estadístico SPSS.

### **1.5.3 Justificación práctica**

Esta investigación fue realizada con el único propósito que de ser utilizados los conocimientos investigados pueden servir como referencia en la toma de decisiones, permitiéndole a la organización desarrollar estrategias que influyan de manera positiva en los factores más determinantes de cada variable.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

HG: Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

H<sub>EI</sub>: Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.



H<sub>E2</sub>: Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>E3</sub>: Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

1. Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

2. Determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.
3. Determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.
4. Determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

## **II. METODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

#### **2.1.1 Método de investigación**

La investigación se realizó con el método hipotético deductivo, del cual se realizaron determinadas observaciones para luego formular hipótesis que serían posteriormente sometidas a una evaluación para llegar a la conclusión de si son verdaderas o no lo son.

Según Bernal, (2010) consiste en generar una serie de aseveraciones en forma de hipótesis y comprobar si dichas hipótesis formuladas son verdaderas o falsas.

#### **2.1.2 Tipo de investigación**

Fue aplicada debido a que se tenía el propósito de cambio, implementar una situación o solucionar un problema mediante los conocimientos aprendidos.

Behar (2012) nos dice que la investigación aplicada es aquella que afronta determinadas circunstancias adversas en situaciones específicas.

#### **2.1.3 Nivel de Investigación**

Esta investigación tuvo un estudio descriptivo, es decir, sirvió para analizar cómo se desenvuelve una variable y sus componentes.

Fue correlacional, ya que este tipo de estudio tiene como propósito conocer el grado de asociación que exista entre dos o más variables.

#### **2.1.4 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación fue transversal, ya que se recogen datos en un determinado tiempo y espacio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## **2.2. Variable, Operacionalización**

### **2.2.1. Variable**

En la tabla 2.2.1.1:

**Tabla 2.2.1.1.**

*Variables en estudio*

<b>VARIABLE</b>	
<b>Variable 1</b>	Satisfacción laboral
<b>Variable 2</b>	Compromiso Organizacional

***Fuente:*** Elaboración propia

### **2.2.2. Operacionalización**

A continuación se presenta en la Tabla 2.2.2.1:

**Tabla 2.2.2.1.**  
**Operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
SATISFACCIÓN LABORAL	Chiang, Martín y Nuñez (2010) nos dice que es una actitud compleja que engloba una serie de actitudes más específicas que están vinculadas con diversas áreas del trabajo.	La variable 1 (satisfacción laboral) se medirá mediante las dimensiones de elementos extrínsecos y elementos intrínsecos del trabajo.	ELEMENTOS EXTRÍNSECOS	Sueldo	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo	Ordinal
				Condiciones físicas	2		
				Seguridad	3		
				Relaciones con los compañeros	4		
			ELEMENTOS INTRÍNSECOS	Reconocimiento	5	(5) Totalmente de acuerdo	
				Promoción	6		
				Gusto por el trabajo	7		
				Crecimiento Profesional	8		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Meyer y Maltin (2010) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que representa la relación entre el individuo y la organización, reflejando un querer, un tener, o una obligación de permanecer dentro de ella. Dividiéndose así en tres componentes: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.	La variable 2 (compromiso organizacional) se medirá mediante las dimensiones por afectividad, continuidad y normatividad en una encuesta de 7 ítems	COMPONENTE AFECTIVO	Identificación	9	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo	Ordinal
			COMPONENTE DE CONTINUIDAD	Implicancia	10		
				Deseo de permanencia	11		
			COMPONENTE DE CONTINUIDAD	Sacrificio Personal	12	(5) Totalmente de acuerdo	
				Percepción de Alternativas	13		
			COMPONENTE NORMATIVO	Lealtad	14	(5) Totalmente de acuerdo	
				Obligación Moral	15		

**Fuente:** Elaboración propia

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población

En la presente investigación se utiliza como población a todos los docentes de la institución educativa Santo Tomás de Valencia. La población está conformada por 32 docentes. Según Ávila (2010), nos dice que la población es un conjunto de personas, organizaciones y casos que poseen características comunes.

### 2.3.2. Muestra

Debido que es una población conformada por 32 docentes en la institución educativa que es objeto de estudio. Se desarrollará con el total y será una muestra que represente el 100% de la población.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la encuesta. Esta es la técnica que se ha empleado para la recoger los datos y está conformada por los indicadores obtenidos de las dimensiones que se desagregaron de las variables de estudio. Está conformada por un total de 15 preguntas que serán respondidas por los docentes de la institución educativa

### 2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Para recoger los datos de la investigación se va a utilizar como instrumento el cuestionario. Del cual se observará 15 preguntas que van a ser respondidas en base a la escala de tipo Likert.

En la tabla 2.4.2.1 se observa la distribución de las preguntas:

**Tabla 2.4.2.1.**

*Estructura dimensional de las variables de estudio*

Variable	Dimensión	Ítem
<b>SATISFACCIÓN</b>	Elementos extrínsecos	1 – 4
<b>LABORAL</b>	Elementos intrínsecos	5 – 8
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Componente afectivo	9– 11
	Componente de continuidad	12– 13
	Componente normativo	14– 15

**Fuente:** Elaboración propia

. En la tabla 2.4.2.2, muestra la estructura. Se presenta a continuación:

**Tabla 2.4.2.2.**

*Puntuación de Ítems en la escala de Likert*

<b>Puntuación</b>	<b>Denominación</b>	<b>INICIAL</b>
<b>1</b>	Totalmente en desacuerdo	TD
<b>2</b>	En desacuerdo	D
<b>3</b>	Indiferente	I
<b>4</b>	De acuerdo	A
<b>5</b>	Totalmente de acuerdo	TA

*Fuente:* Elaboración Propia

### 2.4.3 Validez

En esta investigación, el instrumento fue validado por los siguientes expertos. A continuación se muestra en la Tabla 2.4.3.1, quienes revisaron de manera minuciosa lo contenido en el instrumento. El cual fue considerado como aplicable. Se presenta a continuación:

**Tabla 2.4.3.1**

*Validación de expertos*

<b>Nº</b>	<b>Experto</b>	<b>Calificación Instrumento</b>	<b>Especialidad</b>
<b>Experto 1</b>	Mg. Rosales Domínguez, Edith	Sí cumple	Investigador
<b>Experto 2</b>	Msc. Mairena Fox, Petronila	Sí cumple	Investigador
<b>Experto 3</b>	Mg. Casma Zarate, Carlos	Sí cumple	Investigador

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.4.4 Confiabilidad

Con la finalidad de evaluar el grado de fiabilidad de este instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach.

Se presenta en la Tabla 2.4.4.1 el resumen de procesamiento de casos a desarrollar en el presente trabajo. A continuación se presenta:

**Tabla 2.4.4.1.**

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Casos Válido	20	100,0
Excluido	0	,0
Total	20	100,0

*Fuente:* Elaborado en base a los resultados de SPSS

A continuación, se presenta en la Tabla 2.4.4.2 para medir el estadístico de fiabilidad y la Tabla 2.4.4.3 para medir los parámetros del coeficiente del Alfa de Cronbach que se ejecutó en la presente investigación:

**Tabla 2.4.4.2**

*Estadístico de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,886	15

**Fuente:** Elaborado en base a los resultados del SPSS

**Tabla 2.4.4.3.**

*Medias para evaluar valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach*

<b>Valor</b>	<b>Nivel de aceptación</b>
>.9	Excelente
>.8	Bueno
>.7	Aceptable
>.6	Cuestionable
>.5	Pobre
<.5	Inaceptable

**Fuente** Elaborado en base a (George y Mallery , 2003 citado en Frías, 2014, p.3)

De acuerdo a los parámetros de medición del coeficiente del Alfa de Cronbach según la Tabla 2.4.4.3, el instrumento de medición alcanzó el valor de 0,894 teniendo una fiabilidad de bueno para los datos recogidos a través de las preguntas formuladas.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

En la investigación se utilizó el método estadístico para analizar la información recopilada. Utilizamos el software Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM® SPSS) versión 24 registrado en la Universidad de Chicago.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se toman en cuenta:

Consentimiento informado: A todos los que formaron parte de la encuesta fueron informados previamente acerca de la investigación y confirmaron brindar información fidedigna.

Confidencialidad: La información obtenida se tornó como confidencial, la identidad del encuestado ha sido reservada para prever su seguridad en el apoyo que ha realizado para la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Prueba de normalidad

Si  $N > 30$  entonces usamos Kolmogorov-Smirnov.

**H<sub>0</sub>:** Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos).

**H<sub>1</sub>:** Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos)

#### Regla de decisión

Si el valor de Sig  $< 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si el valor de Sig  $> 0,05$ , se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Se realizó el análisis de los datos con el software estadístico SPSS 24, con una muestra de 32 encuestados el cual presentó el siguiente resultado como se muestra en la tabla 3.1.1:

**Tabla 3.1.1**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnova*

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	,135	32	.119
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	,136	32	.141

*Fuente:* Software estadístico SPSS



## 3.2. Análisis de los resultados estadísticos

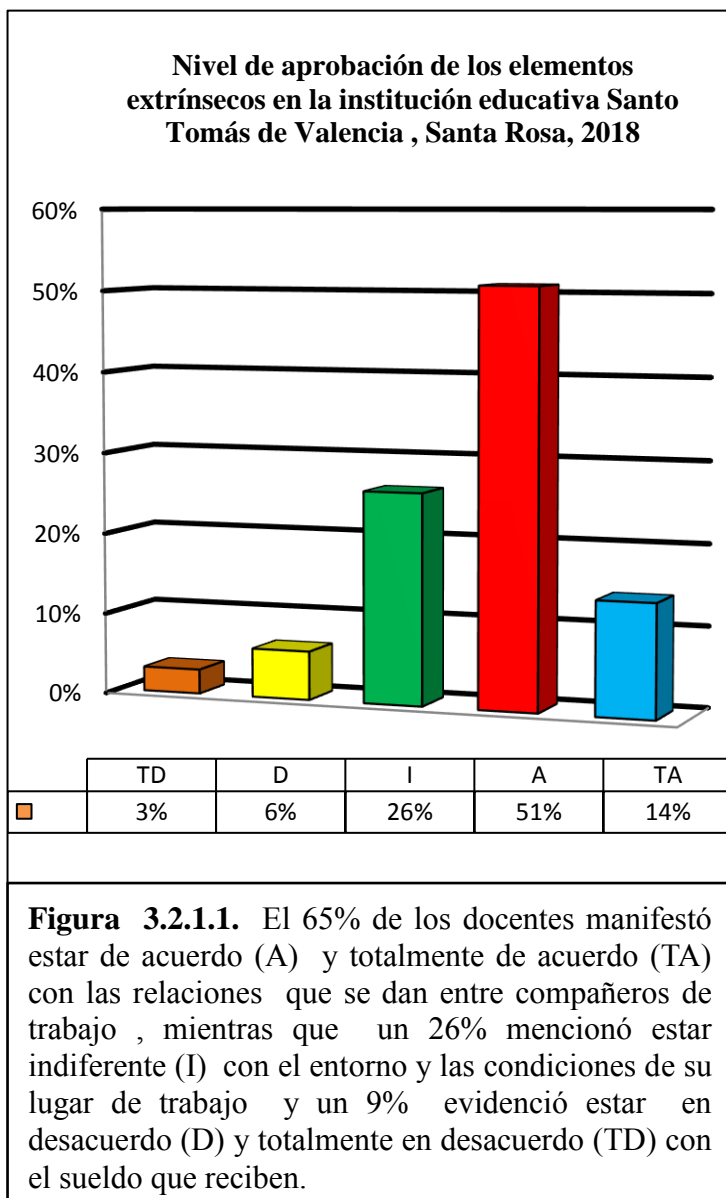
### 3.2.1. Resultados por dimensión

**Tabla 3.2.1.1.a**

*Nivel de aprobación de los elementos extrínsecos en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
ELEMENTOS EXTRÍNSECOS	4	8	33	65	18	128
	3%	6%	26%	51%	14%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.



### Análisis

Resulta que el 65% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo con las relaciones que se dan entre compañeros de trabajo. Según Herzberg (1959) este es uno de los aspectos del contexto de trabajo que tiende a generar posibles situaciones de insatisfacción en los empleados. Esto quiere decir que, si los docentes de esta institución no sienten una buena relación con sus compañeros de trabajo. Se presentarán situaciones que les produzcan insatisfacción. Y esto, generaría en ellos, actitudes desfavorables hacia la institución. Por lo tanto, si la institución logra obtener un nivel

de aprobación del 100% en los elementos extrínsecos. Significaría que las situaciones que pudiesen generar insatisfacción entre los docentes serían prácticamente nulas. Lo cual implicaría que el 100% de los docentes estén en el denominado “Estado Neutro”. Un

estado generador de una mayor predisposición para generar en ellos actitudes favorables hacia la institución. En el corto plazo, el 26% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas Mientras que, el 9% de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

**Tabla 3.2.1.1.b**

*Interpretación de los componentes de la brecha de los elementos extrínsecos*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
26%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	26%	MENOR ESFUERZO	0,26
9%	DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	35%	REGULAR ESFUERZO	0,35

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

**Tabla 3.2.1.1. c**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del nivel de aprobación de los elementos extrínsecos*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Para Herzberg (1959) los elementos extrínsecos son todos aquellos aspectos relacionados con el contexto del trabajo. Y es en función al nivel de aprobación con respecto a ellos, que se van a minimizar las situaciones que puedan generar insatisfacción en los empleados. Evitando así, actitudes desfavorables de parte de ellos hacia la institución.	
26%  INDIFERENTE	<b>IDENTIFICAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS PARA LA MEJORA DEL NIVEL DE APROBACIÓN DE LOS ELEMENTOS EXTRÍNSECOS</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizar un focus group con el fin de poder conseguir que los docentes den sus distintos puntos de vista sobre sus necesidades en función al contexto de su trabajo. Para que, posteriormente sean analizadas y evaluadas. Se sugiere sea bimestral y rotativo en cuanto a los participantes.</li> <li>Elaborar una caja de sugerencias donde se puedan hacer las mismas por escrito y de manera anónima. Para ser luego evaluadas y tomadas en cuenta. Se sugiere sea bimestral.</li> </ol>	<p>Grabaciones de video y ficha de observación.</p> <p>Fotografías y ficha de observación.</p>
26% + 9% INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<b>CUBRIR LA NECESIDAD ESPECIFICA QUE GENERE MAYOR IMPACTO EN EL NIVEL DE APROBACIÓN DE LOS ELEMENTOS EXTRÍNSECOS</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Analizar las distintas opiniones dadas en las actividades anteriores en función al impacto positivo que puedan generar. Se sugiere sea realizado semestralmente.</li> <li>Evaluar las más convenientes y seleccionar aquellas que sean más factibles para poder realizarse. Y sobre todo que puedan generar un mayor impacto. Se sugiere sea realizado semestralmente.</li> <li>Elegir en conjunto con todos los docentes aquella necesidad que sea más aceptada por la mayoría. Todas las votaciones tienen el mismo peso. Tiene que ser totalmente equitativo. Y realizarse anualmente.</li> </ol>	<p>Ficha de la matriz comparativa</p> <p>Ficha de evaluación de matriz</p> <p>Lista de asistencia</p>
65% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO	ALIADOS	

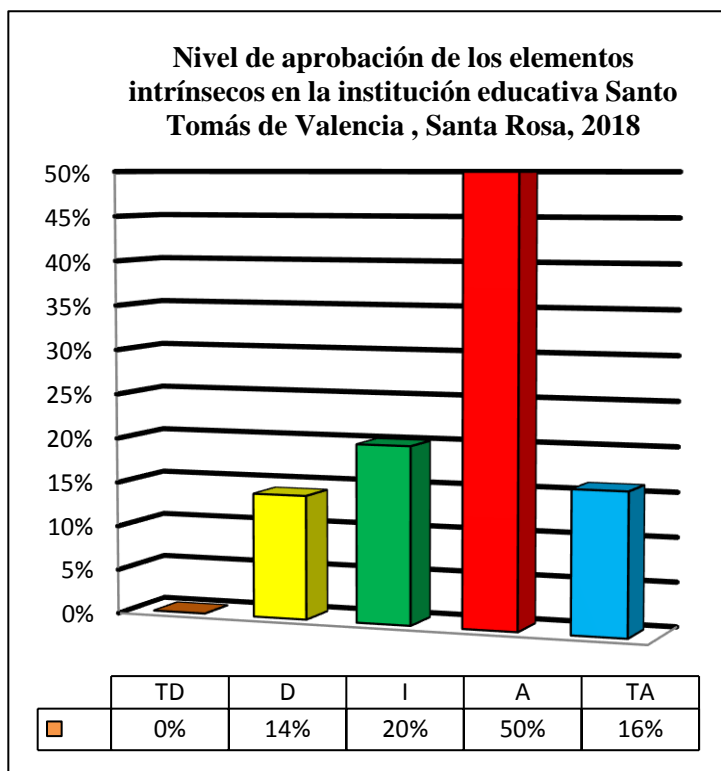
**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

**Tabla 3.2.1.2.a**

*Nivel de aprobación de los elementos intrínsecos en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
ELEMENTOS INTRÍNSECOS	0	18	26	64	20	128
	0%	14%	20%	50%	16%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



**Figura 3.2.1.2.** El 66% de los docentes manifestó estar de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) con el reconocimiento que se le da a su trabajo; mientras que un 20% mencionó estar indiferente (I) con las oportunidades de crecer como profesional que se les ofrece y un 14% evidenció estar en desacuerdo (D) con las oportunidades de promoverse que se les brinda.

### Análisis

Se observa que el 66% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el reconocimiento que se le da a su trabajo. Según Herzberg (1959) este es uno de los aspectos del contenido de trabajo que tiende a generar sentimientos de satisfacción en los empleados. Esto quiere decir que, si los docentes de esta institución sienten que se les reconoce su trabajo. Es muy posible que sientan satisfacción. Y esto, generaría en ellos, actitudes favorables hacia la institución. Por lo tanto, si la institución logra obtener un nivel de

aprobación del 100% en los elementos intrínsecos. Significaría que las situaciones que pudiesen generar satisfacción serían más constantes. Lo cual implicaría que el 100% de los docentes logren sentir la denominada “Satisfacción Laboral”. Un estado generador de una cantidad incalculable de actitudes favorables hacia la organización. En el corto plazo, el 20% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas Mientras que, el 14% de los docentes que están en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

**Tabla 3.2.1.2.b***Interpretación de los componentes de la brecha de los elementos intrínsecos*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
20%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	20%	MENOR ESFUERZO	0,20
14%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	34%	REGULAR ESFUERZO	0,34

***Fuente:*** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

**Tabla 3.2.1.2. c**

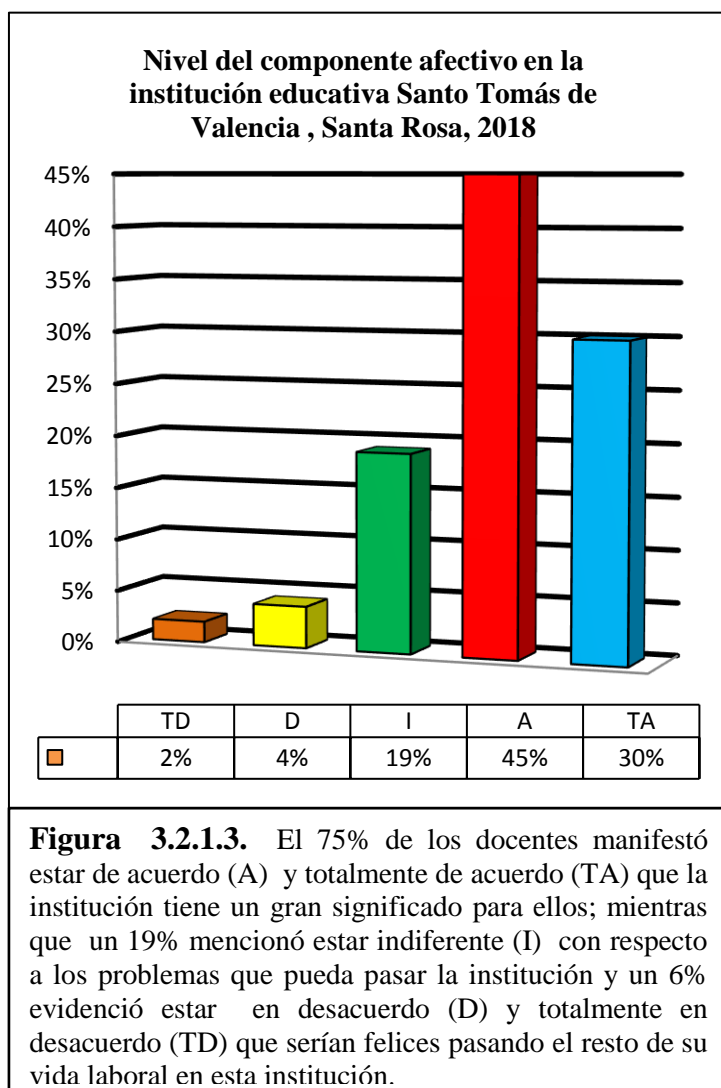
*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del nivel de aprobación de los elementos intrínsecos*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Para Herzberg (1959) los elementos intrínsecos son todos aquellos aspectos relacionados con el contenido del trabajo. Y es en función al nivel de aprobación con respecto a ellos, que se van a maximizar las situaciones que puedan generar satisfacción en los empleados. Produciendo así, actitudes favorables de parte de ellos hacia la institución.	
20%  INDIFERENTE	<b>IDENTIFICAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS PARA LA MEJORA DEL NIVEL DE APROBACIÓN DE LOS ELEMENTOS INTRÍNSECOS</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizar un focus group con el fin de poder conseguir que los docentes den sus distintos puntos de vista sobre sus necesidades en función al contenido de su trabajo. Para que, posteriormente sean analizadas y evaluadas. Se sugiere sea bimestral y rotativo en cuanto a los participantes.</li> <li>Elaborar una caja de sugerencias donde se puedan hacer las mismas por escrito y de manera anónima. Para ser luego evaluadas y tomadas en cuenta. Se sugiere sea bimestral.</li> </ol>	<p>Grabaciones de video y ficha de observación.</p> <p>Fotografías y ficha de observación.</p>
20% + 14% INDIFERENTE + DESACUERDO	<b>CUBRIR LA NECESIDAD ESPECIFICA QUE GENERE MAYOR IMPACTO EN EL NIVEL DE APROBACIÓN DE LOS ELEMENTOS INTRÍNSECOS</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Analizar las distintas opiniones dadas en las actividades anteriores en función al impacto positivo que puedan generar. Se sugiere sea realizado semestralmente.</li> <li>Evaluar las más convenientes y elegir aquellas que sean más factibles para poder realizarse. Y sobre todo que puedan generar un mayor impacto. Se sugiere sea realizado semestralmente.</li> <li>Elegir en conjunto con todos los empleados aquella necesidad que sea más aceptada por la mayoría. Todas las votaciones tienen el mismo peso. Tiene que ser totalmente equitativo. Y realizarse anualmente.</li> </ol>	<p>Ficha de la matriz comparativa</p> <p>Ficha de evaluación de matriz</p> <p>Lista de asistencia</p>
66% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO	ALIADOS	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

**Tabla 3.2.1.3.a***Nivel del componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
COMPONENTE AFECTIVO	2	4	18	43	29	96
	2%	4%	19%	45%	30%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

**Figura 3.2.1.3.** El 75% de los docentes manifestó estar de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) que la institución tiene un gran significado para ellos; mientras que un 19% mencionó estar indiferente (I) con respecto a los problemas que pueda pasar la institución y un 6% evidenció estar en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD) que serían felices pasando el resto de su vida laboral en esta institución.

### Análisis

Se observa que el 75% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo que la institución tiene un gran significado para ellos.

Si la institución se preocupa por aumentar el nivel de este componente en sus docentes hasta llegar al 100%. Logrará conseguir mayor identidad, implicancia y deseo de permanencia. Consiguiendo así que el 100% de los docentes tengan “bien puesta la camiseta” y den todo por la institución. En el corto plazo, el 19% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias

propuestas. Mientras que el 6% de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

**Tabla 3.2.1.3.b***Interpretación de los componentes de la brecha del componente afectivo*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
19%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	19%	MENOR ESFUERZO	0,19
6%	DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	25%	REGULAR ESFUERZO	0,25

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.



**Tabla 3.2.1.3. c**

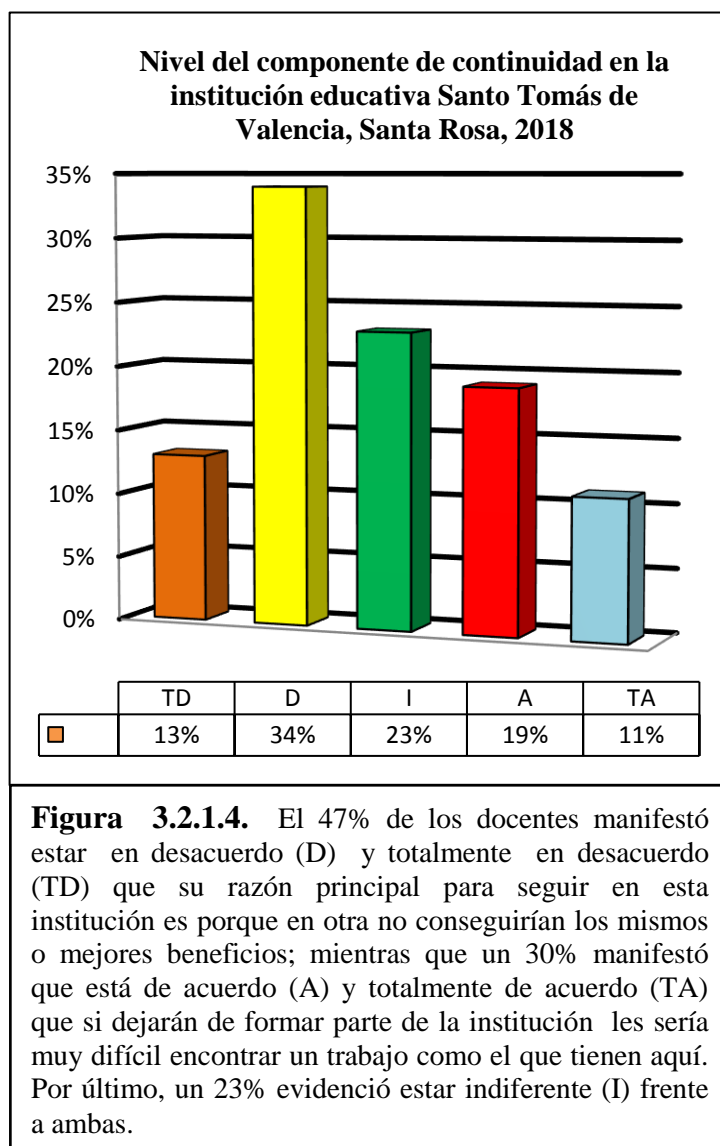
*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del nivel del componente afectivo*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Johnson y Chang (2006) consideran que: “El compromiso afectivo, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella” (Citado en Montoya, 2014, p.11).	
19%  INDIFERENTE	<b>FORTALECER LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hacer visibles en puntos estratégicos la misión, visión y valores institucionales. De manera, que puedan ser observados a diario por los docentes.</li> <li>Participar en los campeonatos organizados por la Diócesis de Carabayllo y las instituciones que la conforman. Se tiene que tratar que la totalidad de docentes puedan participar.</li> </ol>	<p>Fotografías</p> <p>Fotografías y lista de asistencia.</p>
19% +6% INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<b>ESTABLECER LAZOS EMOCIONALES ENTRE LOS EMPLEADOS Y LA INSTITUCIÓN</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realizar un focus group con el fin de poder conseguir que los docentes den sus distintas opiniones sobre qué tipo de actividades recreativas serían de su agrado. Para en base a eso. Poder elaborar un cronograma de estas actividades y se puedan llevar a cabo.</li> <li>Asignar un día en particular que tenga como objetivo hacer llegar a los docentes un agradecimiento especial por parte de la institución. Se plantea sea una salida recreativa con la participación de todos. Se sugiere sea una o dos veces al año como máximo. Debido a que sería lo ideal que sea totalmente financiada por la institución.</li> </ol>	<p>Grabaciones de video y ficha de observación.</p> <p>Lista de asistencia</p>
75% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO	ALIADOS	

**Fuente:** *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta*

**Tabla 3.2.1.4.a***Nivel del componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
COMPONENTE DE CONTINUIDAD	8	22	15	12	7	64
	13%	34%	23%	19%	11%	100%

*Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta*

### Análisis

Se observa que un 30% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que si dejarán de formar parte de la institución les sería muy difícil encontrar un trabajo como el que tienen aquí. Según Becker (1960) este componente hace referencia a la parte calculadora y lógica de la persona. Donde evalúa y hace análisis en función a inversiones de tiempo y esfuerzos.

Haciendo posteriormente comparaciones con otras alternativas que puedan estar disponibles en determinado momento. Esto quiere decir que, si la institución se centra más en ofrecer buenos

beneficios (financieros) para los docentes. Aquellos beneficios que sean percibidos como mejores frente a los beneficios de otras posibles instituciones con las que ellos pueden comparar. Logrando así que el 100% de los docentes estén más comprometidos en función a este aspecto. En el corto plazo, el 23% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas. Mientras que el 47% de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

**Tabla 3.2.1.4.b***Interpretación de los componentes de la brecha del componente de continuidad*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
23%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	23%	MENOR ESFUERZO	0,23
	DESACUERDO				
47%	TOTALMENTE + EN DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	70%	REGULAR ESFUERZO	0,70

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

**Tabla 3.2.1.4.c**

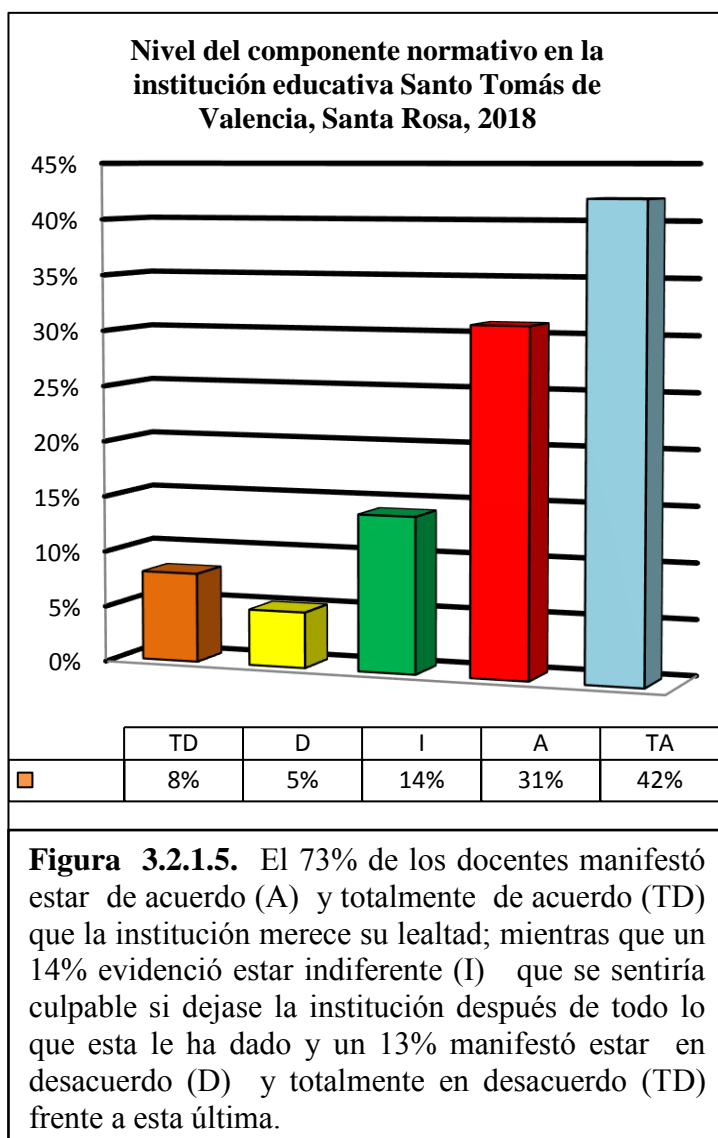
*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del nivel del componente de continuidad*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Becker (1960) considera que: “Es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.” (Citado en Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003, p.17).	
23%  INDIFERENTE	<b>IDENTIFICAR LOS BENEFICIOS ESPECIFICOS QUE TENGAN MAYOR VALOR PARA LOS EMPLEADOS</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un focus group con el fin de poder conseguir que los docentes den sus distintos puntos de vista sobre todos los beneficios (financieros) que consideran deberían tener en su trabajo. Para que, posteriormente sean analizados y evaluados. Se sugiere sea bimestral y rotativo en cuanto a los participantes.</li> <li>2. Realizar una investigación mediante entrevistas y/o encuestas a docentes de otras instituciones para estar al tanto de los beneficios (financieros) que ellas dan y la institución no lo hace. Pero que si podría hacerlo.</li> </ol>	<p>Grabaciones de video y ficha de observación.</p> <p>Grabaciones de video y cuestionario</p>
23% +47% INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<b>DETERMINAR LOS BENEFICIOS ESPECIFICOS QUE GENEREN MAYOR VALOR PARA LOS EMPLEADOS Y SEAN MÁS FACTIBLES DE CUMPLIR PARA LA INSTITUCIÓN</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar las distintas opiniones dadas en las actividades anteriores en función al impacto positivo que puedan generar. Se sugiere sea realizado semestralmente.</li> <li>2. Evaluar las más convenientes y elegir aquellas que sean más factibles para poder realizarse. Y sobre todo que puedan generar un mayor impacto. Se sugiere sea realizado semestralmente.</li> <li>3. Elegir en conjunto con todos los docentes aquel beneficio (financiero) que sea más aceptado por la mayoría. Todas las votaciones tienen el mismo peso. Tiene que ser totalmente equitativo. Y realizarse anualmente.</li> </ol>	<p>Ficha de la matriz comparativa</p> <p>Ficha de evaluación de matriz</p> <p>Lista de asistencia</p>
30% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO	ALIADOS	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

**Tabla 3.2.1.5.a***Nivel del componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
COMPONENTE NORMATIVO	5	3	9	20	27	64
	3%	0%	9%	34%	53%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

### Análisis

Se observa que el 73% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo que la institución merece su lealtad. Uno de los posibles motivos que causaría esto sería por el efecto de experimentar una sensación de deuda hacia su compañía por haberle dado alguna oportunidad o recompensa que fue intensamente valorada por el empleado. Un empleado con alto compromiso normativo es aquel denominado como “empleado incondicional”. Esto quiere decir que, mientras la institución genere en los docentes un mayor sentimiento de obligación moral,

mayor va a ser la cantidad de docentes incondicionales que tenga. Aquella cantidad que al aumentar hasta el 100% creará una estabilidad de fuerza laboral sólida para la institución. En el corto plazo, el 14% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas. Mientras que el 13% de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

**Tabla 3.2.1.5.b***Interpretación de los componentes de la brecha del componente normativo*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
14%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	14%	MENOR ESFUERZO	0,14
	DESACUERDO				
13%	TOTALMENTE + EN DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	27%	REGULAR ESFUERZO	0,27

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

**Tabla 3.2.1.5. c**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para fortalecimiento del nivel del componente normativo*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Según Meyer y Allen (1991) lo define como un componente que al igual que el afectivo. También es de naturaleza emocional. Y está reflejado en una fuerte obligación de permanecer en la organización. Uno de los posibles motivos que causaría esto sería por el efecto de experimentar una sensación de deuda hacia su organización por haberle dado alguna oportunidad o recompensa que fue intensamente valorada por el empleado. Un empleado con alto compromiso normativo es aquel denominado como “empleado incondicional”.	
14%  INDIFERENTE	<b>RESALTAR LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO QUE REALIZAN LOS EMPLEADOS</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Exponer un trabajo visual donde la directora pueda explicar de la mejor manera lo realmente importante que es el trabajo que realizan para esa comunidad. Mediante el uso de evidencias fotográficas en el trabajo visual o testimonios que serán transmitidos por la directora.</li> <li>Dar a conocer en reuniones, los logros de los alumnos en distintos ámbitos. Todo esto con un enfoque que tenga como prioridad darle la importancia de ese logro al docente. Ya que, son exclusivamente para ellos.</li> </ol>	<p>Lista de asistencia.</p> <p>Grabaciones de video y lista de asistencia</p>
14% +13% INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTALMENTE EN DESACUERDO	<b>CONECTAR EMOCIONALMENTE AL EMPLEADO CON LOS BENEFICIOS ABSTRACTOS Y SIMBÓLICOS QUE LE DA SU TRABAJO</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Elaborar videos, donde distintos alumnos, le agradezcan con sus propias palabras a sus respectivos docentes. Y que sean enviados a los correos respectivos. Se tiene que procurar sea totalmente privado.</li> <li>Realizar un regalo especial del alumno para el docente. Pero no de la manera habitual que se suele hacer. Sino que se haga un taller especial donde no sea el docente el que le ayude a preparar su regalo a sus propios alumnos. La opción puede ser intercambiar docentes y alumnos. O que se pague a una persona para que pueda dar esos talleres.</li> </ol>	<p>Grabaciones de video y fichas de observación</p> <p>Grabaciones de video</p>
73% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO	ALIADOS	

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.

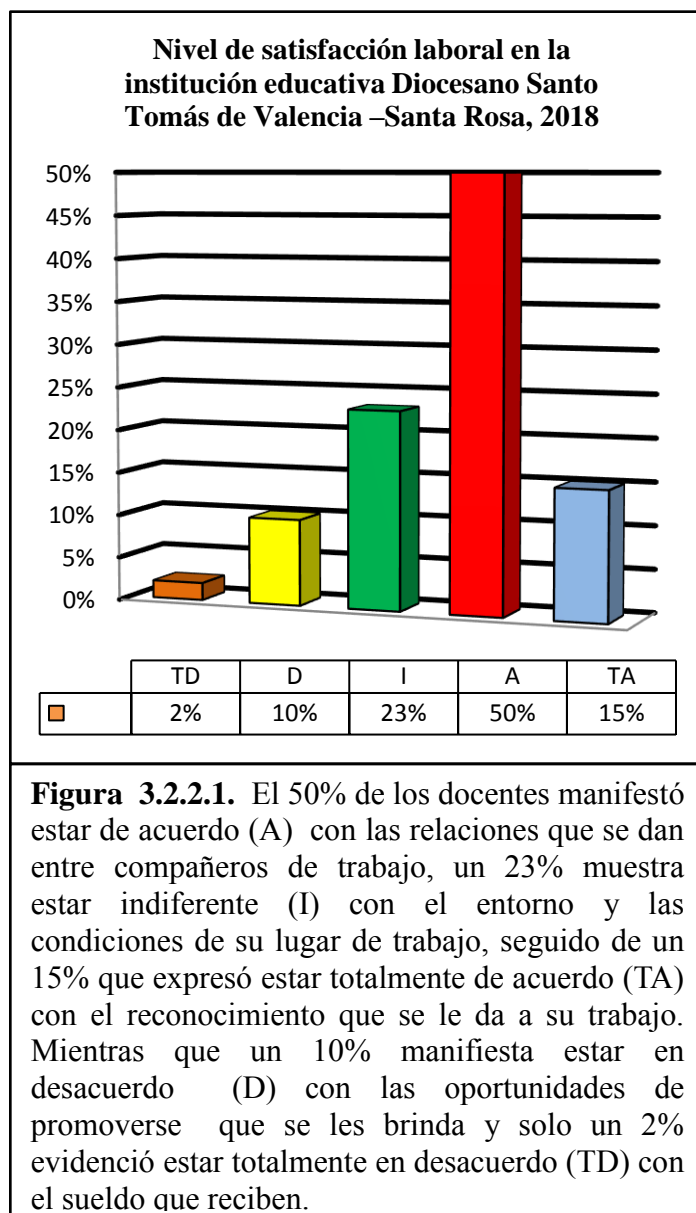
### 3.2.2. Resultados por variables

**Tabla 3.2.2.1.**

*Nivel de la satisfacción laboral en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
SATISFACCION LABORAL	4	26	59	129	38	256
	2%	10%	23%	50%	15%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



#### Análisis

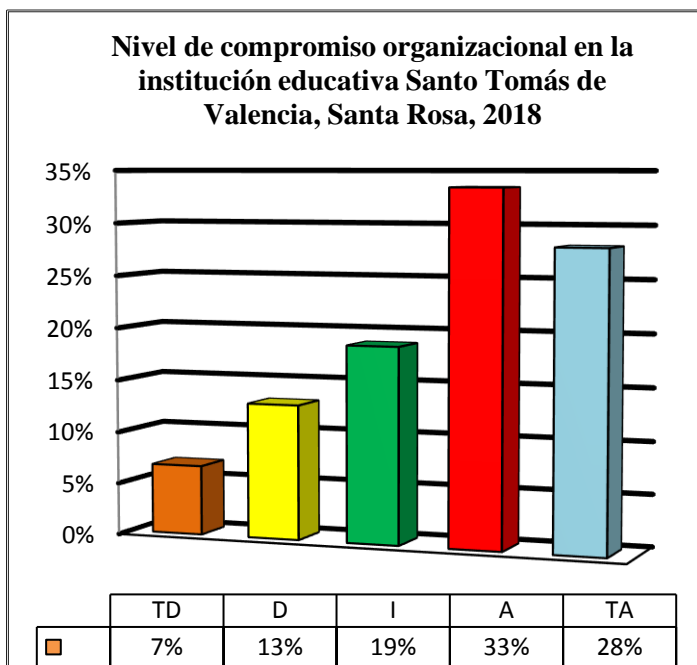
Se observa que el 65% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral que perciben en la institución. Esto quiere decir que, si los docentes de esta institución sienten un buen nivel de satisfacción laboral. Esto, generaría en ellos, actitudes favorables hacia la institución. Lo cual implicaría que el 100% de los docentes logren sentir la denominada “Satisfacción Laboral”. Un estado generador de una cantidad incalculable de actitudes favorables hacia la organización. En el corto plazo, el 23% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas Mientras que, el 12% de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en

desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.



**Tabla 3.2.2.2.***Nivel del compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018*

ITEMS	TD	D	I	A	TA	TOTAL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	15	29	42	75	63	224
	7%	13%	19%	33%	28%	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

**Figura 3.2.2.2.** El 33% de los docentes manifestó estar de acuerdo (A) con que la institución tiene un gran significado para ellos, un 28% muestra estar totalmente de acuerdo (TA) que la institución merece su lealtad, seguido de un 19% que expresa estar indiferente (I) con respecto a los problemas que pueda pasar la institución. Mientras que un 13% manifestó estar en desacuerdo (D) que se sentiría culpable si dejase la organización y un 7% evidenció estar totalmente en desacuerdo (TD) que su razón principal para seguir en esta institución es porque en otra no conseguirían los mismos o mejores beneficios.

### Análisis

Se observa que el 61% de los docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de compromiso organizacional que percibe en la institución. Según Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como: “un estado psicológico que representa la relación entre una persona y una organización, que revela un deseo, una necesidad y/o una obligación a continuar como miembro de una organización” (Citado en Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 2006). Esto quiere decir que, un docente con un fuerte compromiso organizacional será aquel que genere en sí un vínculo estrecho con la institución y que su voluntad siempre será permanecer en ella.

Aquella cantidad al aumentar hasta el 100% creará una estabilidad de fuerza laboral sólida para la institución. En el corto plazo, el 19% de los docentes indiferentes se acogerán a las estrategias propuestas. Mientras que el 20% de los docentes que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

### 3.2.3. Resultados de las medidas descriptivas

A continuación en la tabla 3.2.3.1 se determinan los promedios de la variable 1 y la variable 2.

**Tabla 3.2.3.1**

*Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación*

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
<b>Satisfacción laboral</b>	Elementos extrínsecos	0.85	3.66	0.24
	Elementos intrínsecos	0.89	3.67	0.24
<b>Compromiso organizacional</b>	Componente afectivo	0.91	3.97	0.23
	Componente de continuidad	1.21	2.81	0.43
	Componente normativo	1.13	3.95	0.30

*Fuente:* Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

### 3.2.4. Prueba de hipótesis

#### 3.2.4.1. Prueba de hipótesis general

**H<sub>G</sub>:** Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Sí existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

**Tabla 3.2.4.1.1.***Cuadro de coeficientes de correlación de Pearson*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez, 2009 citado en Hernández et.al, 2014, p.333)

### Prueba de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** R=0; V1 no está relacionada con la V2

**H<sub>1</sub>:** R>0; V1 está relacionada con la V2

**Significancia de tabla** = 0.05; **nivel de aceptación** = 95%

### Significancia y decisión

- a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H<sub>0</sub>
- b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H<sub>0</sub>

**Tabla 3.2.4.1.2.***Correlación de variables*

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Correlación de Pearson	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 3.2.4.1.1. del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.588, asumiendo el significado de positiva moderada entre la variable satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional. De acuerdo al coeficiente de correlación de

Pearson de la tabla 3.2.4.1.2. La significancia asumida es de  $p=0.00$ , donde se muestra que  $p$  es menor a 0.05. Lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera. Concluyéndose que si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

### 3.2.4.2. Prueba de hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H0: No existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H1: Si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

**Tabla 3.2.4.2.1.**

*Correlación de dimensiones*

			Elementos intrínsecos	Componente afectivo
Correlación de Pearson	Elementos intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Componente afectivo	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 3.2.4.1.1. del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.537, asumiendo el significado de positiva moderada entre la dimensión elementos intrínsecos y la dimensión componente afectivo. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de la tabla 3.2.4.2.1. la significancia asumida es de  $p=0.00$ , donde se muestra que  $p$  es menor a 0.05. Lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera. Concluyéndose que si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>E2</sub>: Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

**Tabla 3.2.4.2.2.**  
*Correlación de dimensiones*

			Elementos intrínsecos	Componente de continuidad
Correlación de Pearson	Elementos intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,058
		Sig. (bilateral)	.	,751
		N	32	32
	Componente de continuidad	Coefficiente de correlación	,058	1,000
		Sig. (bilateral)	,751	.
		N	32	32

#### **Interpretación:**

En la tabla 3.2.4.1.1. del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.058, asumiendo el significado de positiva muy baja entre la dimensión elementos intrínsecos y la dimensión componente de continuidad. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de la tabla 3.2.4.2.2. la significancia asumida es de  $p=0.751$ , donde se muestra que  $p$  es mayor a 0.05. Lo que permite señalar que la relación no es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se asume como verdadera. Concluyéndose que no existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>E3</sub>: Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

**Tabla 3.2.4.2.3.***Correlación de dimensiones*

			Elementos intrínsecos	Componente normativo
Correlación de Pearson	Elementos intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,232**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Componente normativo	Coefficiente de correlación	,232**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

En la tabla 3.2.4.1.1. del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.232, asumiendo el significado de positiva baja entre la dimensión elementos intrínsecos y la dimensión componente normativo. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson de la tabla 3.2.4.2.3. la significancia asumida es de  $p=0.000$ , donde se muestra que  $p$  es menor a 0.05. Lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) como verdadera. Concluyéndose que existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambas variables en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Mediante la prueba de correlación se acepta la hipótesis de investigación lo cual evidencia que existe relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Quedando así demostrado el objetivo general. Díaz y Quijada (2015) en su estudio tuvieron como propósito determinar la relación entre la satisfacción Laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa productora de filtros. Este trabajo de investigación se realizó con una escala tipo Likert. El cual se hizo a una muestra aleatoria simple de 72 empleados. Se realizó una Correlación Lineal de Pearson. Y se dio como resultado una correlación entre ambas variables que fue de 0.592 con 0.01 de nivel de significancia. Lo que significa que una relación significativa positiva moderada. Que quiere decir que al producirse un mayor incremento en la satisfacción laboral también se verá un incremento en el compromiso organizacional.

Se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Mediante la prueba de correlación se acepta la hipótesis lo cual indica que existe relación positiva moderada entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Quedando así demostrado el primer objetivo específico. Richard (2015) halló una relación altamente significativa y positiva entre los elementos intrínsecos de la satisfacción laboral y el componente afectivo del compromiso organizacional. Se coincide con el resultado de la tesis de Richard que indica que mientras mayor sea el nivel de aprobación del reconocimiento, las oportunidades de promoción, el gusto por el trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional (elementos intrínsecos), mayor también será la identificación, implicancia y deseo de permanencia en la institución (componente afectivo).

Se tuvo como segundo objetivo específico determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Mediante la prueba de correlación de Pearson se rechaza la hipótesis alterna. Lo cual indica que no existe una correlación significativa entre ambas dimensiones. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de nula indicando que no existe relación positiva moderada entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Abanto (2017) en su investigación tuvo como objetivo demostrar si existe una relación entre ambas variables. Realizó una investigación con un diseño descriptivo-correlacional entre ambas variables. Para lo cual el estudio se aplicó en una muestra de 151 trabajadores de la organización que contaban con contrato vigente en el año 2017. En los resultados obtenidos se mostró que existe un predominio de nivel bajo de compromiso organizacional y en sus respectivas dimensiones. Mostraron porcentajes que están entre el 37% y 47%. En lo que respecta a la variable de la satisfacción laboral tanto como en sus dimensiones, se mostraron porcentajes entre el 38% y 46%. Por último, en lo que refiere al análisis correlacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva y de nivel medio entre las dimensiones de cada variable respectivamente en el grupo que fue parte del estudio. No se coincide con la tesis de Abanto que indica que existen correlaciones positivas y de grado medio entre las dimensiones de ambas variables. En mi estudio queda demostrado que la aprobación del reconocimiento, las oportunidades de promoción, el gusto por el trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional (elementos intrínsecos), no están relacionados con el sacrificio personal de dejar la institución ni con la percepción de alternativas para encontrar un igual o mejor empleo (componente de continuidad).

Se tuvo como tercer objetivo específico determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Mediante la prueba de correlación se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva moderada entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. Quedando así demostrado el primer objetivo específico. Abanto (2017) en su investigación tuvo como objetivo demostrar si existe una relación entre ambas variables. Realizó una investigación con un diseño descriptivo-correlacional entre ambas variables. Para lo cual el estudio se aplicó en una muestra de 151 trabajadores de la



organización que contaban con contrato vigente en el año 2017. En los resultados obtenidos se mostró que existe un predominio de nivel bajo de compromiso organizacional y en sus respectivas dimensiones. Mostraron porcentajes que están entre el 37% y 47%. En lo que respecta a la variable de la satisfacción laboral tanto como en sus dimensiones, se mostraron porcentajes entre el 38% y 46%. Por último, en lo que refiere al análisis correlacional, se encontró una correlación muy significativa, positiva y de nivel medio entre las dimensiones de cada variable respectivamente en el grupo que fue parte del estudio. No se coincide totalmente con la tesis de Abanto que indica que existen correlaciones positivas y de grado medio entre las dimensiones de ambas variables. Porque en mi investigación refleja una correlación positiva baja entre ambas dimensiones.

## V. CONCLUSIONES

1. Se obtuvo una relación de 0.588 que es una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. De la misma manera, se considera que el reconocimiento que se le da al trabajo del docente al igual que la relación que mantiene con sus compañeros de trabajo fortalece la identificación que tengan con la institución.
2. Se obtuvo una relación de 0.537 que es una relación positiva moderada entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo. De igual manera, se considera que las oportunidades que brinda la institución a los docentes de hacer cosas que les gusten en su trabajo al igual que las oportunidades de crecer como profesional fortalece en la “implicancia” que sienta el docente con la institución.
3. Se obtuvo que no existe una relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad. Así mismo, se considera que el reconocimiento, la promoción y las opciones de hacer cosas que le gusten no guardan relación y mucho menos fortalecen la “necesidad” que puedan sentir los empleados de seguir perteneciendo la institución.
4. Se obtuvo una relación de 0.232 que es una relación positiva baja entre los elementos intrínsecos y el componente normativo. Así mismo, se considera que las oportunidades de promoverse tanto como las oportunidades de crecer profesionalmente fortalecen la obligación moral y de lealtad que puedan sentir los docentes por la institución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que la directiva de la institución revise sus políticas y estrategias dirigidas a sus docentes, con el propósito de que haya una mejora en los niveles de satisfacción laboral y como consecuencia de ello incrementar el compromiso organizacional.
2. Se recomienda que la directiva de la institución formule estrategias con el fin de elevar el nivel de aprobación del reconocimiento, las oportunidades de promoverse y de crecer como profesional que se le brinda a los docentes. Para obtener ese tan deseado “querer” permanecer a la organización por parte de los docentes.
3. Se recomienda que la directiva resalte continuamente la excelente misión por la que fue creada la institución. Y que formule estrategias para que esta misión pueda ser interiorizada lo mayor posible. Para incrementar así, el sentido de lealtad y de obligación moral en los docentes.
4. Se recomienda que en un futuro estudio sobre estos mismos constructos. Se realice un análisis minucioso al objeto de estudio. Para luego poder seleccionar los elementos extrínsecos e intrínsecos que se considere sean los más relevantes para medir respecto a la realidad.

## VII. REFERENCIAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2881>
- Alicia, O. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2). Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272011000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272011000200003&script=sci_arttext)
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2013). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25.
- Ávila, H. (2010). Introducción a la Metodología de la investigación. Recuperado de [www.eumed.net/libros/2006/1y.htm](http://www.eumed.net/libros/2006/1y.htm).
- Behar, D. (2012). *Metodología de la investigación* (4.ª ed. México: Editorial Shalom
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Tercera edición). Colombia: Prentice Hall.
- Betanzos, N., Rodríguez, C. y Paz, F. (2017). Development and validation of questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), pp. 393-402. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16750533023.pdf>
- Cáceres, M. y Jiménez, A. (2014). *Clima de seguridad, satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores agrícolas de una comuna de la Sexta Región* (tesis de pregrado). Universidad de Talca, Chile. Recuperado de <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/10710>
- Chiang, M., Martín, M. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- Cruz, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión* (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/430/1/cruz\\_sp.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/430/1/cruz_sp.pdf)
- Delgado, L. y Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones
- Deloitte, (21 de noviembre del 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *GESTIÓN*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Diario La República de Colombia. (6 de mayo del 2016). Solo 7% de trabajadores considera que tiene un empleo ideal en América Latina. *GESTIÓN*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/7-trabajadores-considera-ideal-america-latina-119775>
- Diario Expansión de España. (21 de diciembre del 2014). “¿Qué recompensa hace que seas fiel a tu empresa?” *GESTIÓN*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/recompensa-seas-fiel-empresa-87969>
- Díaz, Y., y Quijada, A. (2015). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma Metropolitana, México. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VFCWhM5tzjIJ:148.206.53.84/tesiMiami/UAMI12428.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Franco, U. (7 de agosto del 2015). Engagement: Más allá del compromiso del colaborador. *APOYO*. Recuperado de <http://www.apoyo.com/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/>
- Frías, D. (2014). *Apuntes SPSS*. Recuperado de [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:\\_wSLun17rwAJ:https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_wSLun17rwAJ:https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed). México: McGraw-Hill.
- Hurtado, L. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá* (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2075>
- Los Andes. (22 de abril del 2015). La importancia de la satisfacción laboral para el éxito de las empresas. *Los Andes*. Recuperado de <http://www.losandes.com.pe/Nacional/20150422/87933.html>
- Meyer, J. y Maltin, E. (2010). Employee Commitment and well-being: A critical Review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 323-337. Recuperado de [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_MeyerMaltin\\_JVB.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_MeyerMaltin_JVB.pdf)
- Montoya, M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* (tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FIN+AL+Elizabeth+Montoya.pdf>
- Muñante, V. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP-Ate, 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cPdh8\\_NkEn4J:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11324/Mu%25C3%25B1ante\\_RVM.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cPdh8_NkEn4J:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11324/Mu%25C3%25B1ante_RVM.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C., (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(5), 95-115. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Richard, K., (2014). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail* (tesis para bachiller). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/198/Katterine\\_Tesis\\_bachiller\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/198/Katterine_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rothstein, A. (2015). Compromise formation theory. An intersubjective dimension (Traductor González, M.). *Psychoanalytic Dialogues*, 15 (3), 415-431.
- Ruíz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales: Segunda época. 1*, 67-86. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Santos, F. (2013). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v54n5/0034-7590-rae-54-05-0537.pdf>
- Saracho, J. (2015). La organización emocional: los estados emocionales que determinan las capacidades clave de la organización: el liderazgo, la colaboración y el compromiso. Chile: Ril editores
- Sinek, S. [22 de enero del 2017]. Simon Sinek Millenials en el lugar de trabajo [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=EhDQxUzpnT4>
- Supera, (18 de agosto del 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *GESTIÓN*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Toledo, S., Torres, N. y Jiménez, A. (2012). *Satisfacción Laboral, Inseguridad Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa supermercadista de la ciudad de Talca* (tesis de pregrado). Universidad de Talca, Chile. Recuperado de <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/9621>
- Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. 16*(2). Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272010000200009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en)

## **ANEXOS**



## ANEXO A

### Matriz de consistencia

“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018”						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<b>GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.	<b>GENERAL:</b> Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.	<b>VARIABLE 1:</b>  <b>Satisfacción Laboral</b>	Elementos extrínsecos	La investigación es hipotético - deductivo	Docentes de la institución educativa Santo Tomás de Valencia
				Elementos intrínsecos	<b>ENFOQUE</b>	
					cuantitativo	<b>TÉCNICAS</b>
					<b>TIPO</b>	
<b>ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?  b) ¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?  c) ¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?	<b>ESPECÍFICOS:</b> a) Determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.  b) Determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.  c) Determinar la relación de los elementos intrínsecos con el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.	<b>ESPECÍFICOS:</b> a) Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.  b) Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.  c) Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.	<b>VARIABLE 2:</b>  <b>Compromiso organizacional</b>	Componente afectivo	Aplicada	Encuesta con escala tipo Likert
				Componente de continuidad	<b>NIVEL</b>	
					Descriptivo - correlacional	<b>INSTRUMENTOS</b>
				Componente normativo	<b>DISEÑO</b>	
					No experimental y de corte transversal	Cuestionario de 15 ítems

## ANEXO B

Estimado (a):

Aprovecho la oportunidad para saludarlo y manifestar que teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitar su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: “Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.

---

Cesar Ramirez Tejada  
DNI: 70898985

# **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018”**

## **Problema**

### **1.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?

### **1.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relacionan los elementos intrínsecos con el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?

¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?

¿Cómo se relaciona los elementos intrínsecos con el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018?

## **Hipótesis**

### **1.3. Hipótesis general**

Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

### **1.4. Hipótesis específicas**

Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente afectivo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente de continuidad en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

Existe relación entre los elementos intrínsecos y el componente normativo en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018.

## ANEXO C

### Cuestionario de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión. Teniendo en cuenta que son de suma importancia, para así determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Diocesano Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa– 2018.

#### INSTRUCCIONES:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.
- Contestar de manera espontánea y con sinceridad.

#### ALTERNATIVAS:

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.- El sueldo que recibes.					
2.- El entorno y las condiciones de su lugar de trabajo.					
3.- La seguridad con respecto a su trabajo.					
4.- Las relaciones con sus compañeros de trabajo.					
5.- El reconocimiento hacia su trabajo.					
6.- Las oportunidades de promoverse que tiene.					
7.- Las oportunidades que le da su trabajo de hacer cosas que le gusten.					
8.- Las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrecen.					
9.- La institución tiene un gran significado para usted.					
10.- Siente los problemas de la institución como si fuesen sus propios problemas.					
11.- Sería feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.					
12.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque tal vez en otra no conseguiría igualar el sueldo y prestaciones que recibe aquí.					
13.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque afuera, le resultaría muy difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.					
14.- Esta institución merece su lealtad.					
15.- Se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que le ha dado.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018"					
Apellidos y nombres del investigador: Ramírez Tejada, Cesar Manuel					
Apellidos y nombres del experto: <i>My Edith Gershona Rosales Dominguez</i>					
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE NO CUMPLE
Satisfacción laboral	Elementos extrínsecos	Sueldo	1.- El sueldo que recibes.		<input checked="" type="checkbox"/>
		Condiciones físicas	2.- El entorno y las condiciones de su lugar de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>
		Seguridad	3.- La seguridad con respecto a su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>
		Relaciones con los compañeros	4.- Las relaciones con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>
	Elementos intrínsecos	Reconocimiento	5.- El reconocimiento hacia su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>
Promoción		6.- Las oportunidades de promoverse que tiene.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Gusto por el trabajo		7.- Las oportunidades que le da su trabajo de hacer cosas que le gusten.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Crecimiento profesional		8.- Las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrecen.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Compromiso organizacional	Componente afectivo	Identificación	9.- La institución tiene un gran significado para usted.	TD = Totalmente en desacuerdo D = En desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>
		Implicancia	10.- Siente los problemas de la institución como si fuesen sus propios problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>
		Deseo de permanencia	11.- Sería feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.		<input checked="" type="checkbox"/>
	Componente de continuidad	Sacrificio personal	12.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque tal vez en otra no conseguiría igualar el sueldo y prestaciones que recibe aquí.		<input checked="" type="checkbox"/>
		Percepción de alternativas	13.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque afuera, le resultaría muy difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.		<input checked="" type="checkbox"/>
Componente normativo	Lealtad	14.- Esta institución merece su lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Obligación moral	15.- Se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que le ha dado.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto	<i>RS</i>		Fecha: <i>23/06/17</i>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018"						
Apellidos y nombres del investigador: Ramirez Tejada, Cesar Manuel						
Apellidos y nombres del experto: MSc. Mariana Fox Betancourt Leal						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Satisfacción laboral	Elementos extrínsecos	Sueldo	1.- El sueldo que recibes.	TD = Totalmente en desacuerdo D = En desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Condiciones físicas	2.- El entorno y las condiciones de su lugar de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Seguridad	3.- La seguridad con respecto a su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Relaciones con los compañeros	4.- Las relaciones con sus compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Elementos intrínsecos	Reconocimiento	5.- El reconocimiento hacia su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Promoción	6.- Las oportunidades de promoverse que tiene.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Gusto por el trabajo	7.- Las oportunidades que le da su trabajo de hacer cosas que le gusten.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Crecimiento profesional	8.- Las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrecen.		<input checked="" type="checkbox"/>	
Componente afectivo	Identificación	9.- La institución tiene un gran significado para usted.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Implicancia	10.- Siente los problemas de la institución como si fuesen sus propios problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Deseo de permanencia	11.- Sería feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Sacrificio personal	12.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque tal vez en otra no conseguiría igualar el sueldo y prestaciones que recibe aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Componente de continuidad	Percepción de alternativas	13.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque aluera, le resultaría muy difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Lealtad	14.- Esta institución merece su lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Componente normativo	Obligación moral	15.- Se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que le ha dado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Firma del experto: <i>[Firma]</i> Fecha: 23/06/17					



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018"					
Apellidos y nombres del investigador: <u>Ramírez Tejada, Cesar Manuel</u>					
Apellidos y nombres del experto: <u>Carlos Casma Zárate</u>					
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO
					SI CUMPLE NO CUMPLE
					OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Satisfacción laboral	Elementos extrínsecos	Sueldo	1.- El sueldo que recibes.		X
		Condiciones físicas	2.- El entorno y las condiciones de su lugar de trabajo.		X
		Seguridad	3.- La seguridad con respecto a su trabajo.		X
		Relaciones con los compañeros	4.- Las relaciones con sus compañeros de trabajo.		X
	Elementos intrínsecos	Reconocimiento	5.- El reconocimiento hacia su trabajo.		X
Promoción		6.- Las oportunidades de promoverse que tiene.		X	
Gusto por el trabajo		7.- Las oportunidades que le da su trabajo de hacer cosas que le gusten.		X	
Crecimiento profesional		8.- Las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrecen.		X	
Compromiso organizacional	Componente afectivo	Identificación	9.- La institución tiene un gran significado para usted.		X
		Implicancia	10.- Siente los problemas de la institución como si fuesen sus propios problemas.		X
		Deseo de permanencia	11.- Sería feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.		X
	Componente de continuidad	Sacrificio personal	12.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque tal vez en otra no conseguiría igualar el sueldo y prestaciones que recibe aquí.		X
		Percepción de alternativas	13.- Una de sus razones principales para seguir trabajando en esta institución, sería porque afuera, le resultaría muy difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí.		X
Componente normativo	Lealtad	14.- Esta institución merece su lealtad.		X	
	Obligación moral	15.- Se sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que le ha dado.		X	
Firma del experto			Fecha: <u>23/06/17</u>		

## **PROPUESTA DE MEJORA**

### **Introducción**

La presente propuesta de plan de estrategias orientadas a la mejora de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la institución educativa Diocesano Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa-2018, busca una mejora, por ello se han formulado estrategias, las cuales buscan cumplir los objetivos establecidos, también permitirá a la directora de la institución incrementar el nivel de satisfacción laboral y también fortalecer el compromiso organizacional en la plana docente.

El plan proporcionará a la directora de la institución los conocimientos para superar las deficiencias de la satisfacción laboral. Asimismo, los objetivos que se deben cumplir para lograr un mejor y mucho más sólido compromiso organizacional.

La propuesta es presentada por medio de un cuadro en el que se describirán las dimensiones con sus estrategias, objetivos, actividades a realizar y medios de verificación. Luego, se detallan las actividades planteadas para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa.

### **Objetivos de la propuesta**

1. Dar a conocer de manera más detallada el desarrollo de las actividades orientadas en las estrategias formuladas para las dimensiones de cada variable del estudio.
2. Brindarle a la institución un cronograma estructurado para la realización de las actividades.
3. Apoyar a la institución para poder aumentar el nivel de satisfacción laboral y el nivel del compromiso organizacional en sus docentes.

### **Estructura de la propuesta**

Se presenta un cuadro que refleja el desarrollo de las dimensiones la cuales involucran estrategias con sus objetivos y cada uno de ellos con sus respectivas actividades, las cuales contienen cuatro columnas que se describen a continuación:

1. La columna de las dimensiones se refiere al desarrollo del marco teórico de las variables en estudio: satisfacción laboral y compromiso organizacional.



2. La columna de estrategias - teoría, se refieren a todo el proceso de nuestra investigación, es el sustento en el que gira para el desarrollo de la investigación.
3. La columna de los objetivos - actividades se refiere a las acciones directas que se van a ejecutar y ser desarrolladas.
4. La columna de los medios de verificación es la evidencia que se obtiene después de ejecutar cada uno de los objetivos con sus respectivas actividades y como se van medir.

## Tabla

### Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSION	TEORÍA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	ELEMENTOS INTRÍNSECOS	Para Herzberg (1959) los elementos intrínsecos son todos aquellos aspectos relacionados con el contenido del trabajo. Como lo son: Reconocimiento, Gusto por el trabajo, Responsabilidad, Promoción, Desarrollo Personal, Crecimiento Profesional.	<b>IDENTIFICAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS PARA LA MEJORA DEL NIVEL DE APROBACIÓN DE LOS ELEMENTOS INTRÍNSECOS</b>	1. Realizar un focus group con el fin de identificar las necesidades específicas para la mejora del nivel de aprobación de los elementos intrínsecos.	Fotografías Grabaciones de video Cronograma

**Fuente:** Elaboración propia

## Tabla

### Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSION	TEORÍA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPONENTE AFECTIVO	Johnson y Chang (2006) consideran que: “El compromiso afectivo, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella” (Citado en Montoya, 2014, p.11).	<b>FORTALECER LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	1. Hacer visibles en puntos estratégicos la misión, visión y valores institucionales. De manera, que puedan ser observados a diario por los empleados.	Fotografías Cronograma

**Fuente:** Elaboración propia

## **Actividades desarrolladas para el cambio**

### **ACTIVIDAD N° 1**

#### **I. Datos informativos**

**1.1. Empresa :** I.E. Santo Tomás de Valencia

**1.2. Área :** Plana Docente

**1.3. Ejecutores :** Directiva

#### **II. Datos de la actividad**

**2.1. Actividad :**

Realizar un focus group con el fin de identificar las necesidades específicas para la mejora del nivel de aprobación de los elementos intrínsecos

**2.2. Objetivos :**

1. Conseguir que los docentes den sus distintos puntos de vista sobre sus necesidades en función al contenido de su trabajo.
2. Fomentar en los docentes una mayor cercanía con la institución.
3. Incentivar la confianza en los docentes. Frente a sentirse con total libertad de poder expresar sus opiniones personales.

#### **III. Procesos de la actividad**

##### **1.- Lista de preguntas para el focus group**

Se realiza una breve lista de preguntas que estén enfocadas en el objetivo.

##### **2.- Establecer fecha y duración del focus group**

Se establece la fecha. Y el horario de inicio y del término de la sesión.

##### **3.- Selección de los docentes que van a participar**

Se va a seleccionar a un número de 8 docentes de manera aleatoria. Según un listado donde estén ordenados alfabéticamente por sus apellidos.

#### **4.- Convocatoria de los docentes que fueron seleccionados para el focus group**

La Directora o un representante de la Directiva, se encargará de citar a los docentes seleccionados y los convocará para este focus group.

#### **5.- Coordinación para el acondicionamiento de la sala para el focus group**

La Directora o un representante de la Directiva se encargará de citar a los docentes seleccionados y los convocará para este focus group.

#### **6.- La Directiva delegará a una persona para que sea el moderador del focus group**

Se recomienda sea una persona con mucha empatía. Y que pueda tener la habilidad de generar confianza y seguridad.

#### **7.- La Directiva delegará a una persona para que grabe la reunión**

Se debe informar a los docentes que están siendo grabados. Para complementar este punto, se recomienda que haya una persona encargada de tomar nota en los puntos más importantes de la reunión.

#### **8.- Realización del focus group según la fecha asignada**

Se cumple con la fecha que se le asignó al focus group. De igual manera, también se cumple con el horario que se tenía previsto.

#### **9.- Presentar los resultados en un reporte a la Directiva**

En este caso será el moderador quien también se encargue de presentar el reporte a la Directiva.

### **IV. Medios y materiales**

1. Copias
2. Impresiones
3. Hojas
4. Lapiceros
5. Cámara de video o Celular con cámara

**Tabla :** *Elaboración del propuesto de actividad 1*

Estrategia 1					
IDENTIFICAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS PARA LA MEJORA DEL NIVEL DE APROBACIÓN DE LOS ELEMENTOS INTRÍNSECOS					
Objetivo					
Incentivar la confianza en los docentes. Frente a sentirse con total libertad de poder expresar sus opiniones personales sobre los aspectos relacionados al contenido de su trabajo					
Justificación					
Al lograr crear un ambiente de confianza donde los docentes puedan sentirse libres de expresar sus opiniones. La institución podrá saber realmente sus necesidades y en base a ello, podrá intentar satisfacerlas.					
Plazo de ejecución		Primera semana del mes Setiembre del 2018			
Actividades	Cronograma de ejecución				
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
1. Lista de preguntas para el focus group.	X				
2. Establecer fecha y duración del focus group.	X				
3. Selección de los docentes que van a participar.	X				
4. Convocatoria de los docentes que fueron seleccionados para el focus group.		X			
5. Coordinación para el acondicionamiento de la sala para el focus group.		X	X		
6. La Directiva delegará a una persona para que sea el moderador del focus group.			X		
7. La Directiva delegará a una persona para que grabe la reunión.			X		
8. Realización del focus group según la fecha asignada.				X	
9. Presentar los resultados en un reporte a la Directiva.					X

## **Actividades desarrolladas para el cambio**

### **ACTIVIDAD N° 2**

#### **I. Datos informativos**

**1.1. Empresa :** I.E. Santo Tomás de Valencia

**1.2. Área :** Plana Docente

**1.3. Ejecutores :** Directiva

#### **II. Datos de la actividad**

**2.1. Actividad :**

Hacer visibles en puntos estratégicos la misión, visión y valores institucionales. De manera, que puedan ser observados a diario por los docentes

**2.2. Objetivos :**

1. Fortalecer la identidad institucional.
2. Fomentar en los docentes el conocimiento sobre la misión, visión y valores institucionales.

#### **III. Procesos de la actividad**

##### **1.- Ubicar los puntos estratégicos**

Buscar lugares donde sean visibles la misión, visión y valores institucionales. Lugares donde haya una concurrencia seguida de docentes durante el día. Sin ser demasiado. El interior de las aulas no es una opción.

##### **2.- Seleccionar docentes con iniciativa para poder elaborar paneles con los mensajes**

Se va a seleccionar a un número de 10 docentes que siempre están dispuestas a colaborar y que no cause molestia alguna en ellas. Se recomienda a la institución que pueda hacer algún tipo de reconocimiento como agradecimiento a su apoyo después de terminado.

##### **3.- Elaboración de paneles**

Elaborar los paneles con ayuda de todas las docentes seleccionadas.

#### **4.- Colocación de los paneles**

Colocar los paneles en los puntos estratégicos elegidos.


#### **IV. Medios y materiales**

1. Hojas de colores
2. Moldes de letras grandes
3. Plumones
4. Impresiones
5. Cámara de video o Celular con cámara



**Tabla** *Elaboración del propuesto de actividad*

Estrategia 2					
FORTALECER LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
Objetivo					
Hacer visibles en puntos estratégicos la misión, visión y valores institucionales. De manera, que puedan ser observados a diario por los docentes					
Justificación					
Al hacer visible estos conceptos. Los docentes irán interiorizándolos con el paso del tiempo y la repetición de su lectura.					
Plazo de ejecución		Primera semana del mes Agosto del 2018			
Actividades	Cronograma de ejecución				
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
1. Ubicar los puntos estratégicos.	X				
2. Seleccionar docentes con iniciativa para poder elaborar paneles con los mensajes.		X			
3. Elaboración de paneles.			X	X	
4. Colocación de los paneles.					X

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p align="center"><b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b></p>	<p>Código : F06-PP-FE-02.02          Versión : 07          Fecha : 04-07-2018          Página : 1 de 1</p>
---	--	--



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

AL SEÑOR RECTOR, A LOS SEÑORES VICERECTORES Y A LOS SEÑORES VICERRECTORES DE INVESTIGACIÓN Y CALIDAD, EN LA CIUDAD DE TACNA, SANTA ROSA, 2018.

DEBERÁN PARAFRASEAR EL TÍTULO DE LA TESIS EN UN PARÁGRAFO EN UNO DE LOS SIGUIENTES LUGARES:

1. TÍTULO

2. RESUMEN

3. INTRODUCCIÓN

4. OBJETIVOS

5. MARCO TEÓRICO

6. MARCO METODOLÓGICO

7. MARCO DE REFERENCIAS

8. MARCO DE CONCLUSIONES



28 %

1. TÍTULO 16 %

2. RESUMEN 8 %

3. INTRODUCCIÓN <1 %

4. OBJETIVOS <1 %

5. MARCO TEÓRICO <1 %

6. MARCO METODOLÓGICO <1 %

7. MARCO DE REFERENCIAS <1 %

8. MARCO DE CONCLUSIONES <1 %

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : R06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial – Lima – Los Olivos, revisor(a) de la tesis titulada:

**"SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018"** del estudiante **CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de Julio del 2019

  
  
**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**  
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PB-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA, identificado con DNI N° 70898985, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ☒ ). No autorizo ( ☐ ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA

DNI: 70898985

FECHA: 24 de Julio del 2019

Borrado	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SOC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del área de investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presentó el alumno:

**CÉSAR MANUEL RAMÍREZ TEJADA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

**"SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TOMÁS DE VALENCIA, SANTA ROSA, 2018"**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 04/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 14

Lima, 24 de Julio del 2019



**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**

Coordinadora de investigación de la EP de Administración